



Autor del trabajo: M^a Trinidad Archilla Ruiz.

Título: IMPLANTACIÓN DEL MÓDULO GRASP (GLOBALG.A.P. RISK ASSESSMENT ON SOCIAL PRACTICE) Y MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL EN LA EMPRESA MURGIVER S.C.A.

Fecha/Convocatoria de defensa: 20/07/2011

Director/es del trabajo: Dra Dña M^a del Mar Reboloso Fuentes



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA
TITULACIÓN DE INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA

**IMPLANTACIÓN DEL MÓDULO GRASP (GLOBALG.A.P. RISK ASSESSMENT
ON SOCIAL PRACTICE) Y MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN
DOCUMENTAL EN LA EMPRESA MURGIVER S.C.A.**

DIRECTORA:

Dra. Dña. M^a del Mar Reboloso Fuentes

ALUMNA:

M^a Trinidad Archilla Ruiz

ALMERÍA, JULIO 2011.

INDICE

B. MEMORIA.....	5
B.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO TECNICO	5
B.2 LOCALIZACIÓN DE LA ZONA DE ACTUACIÓN	6
B.3 EVALUACIÓN TÉCNICA	9
B.3.1 MÓDULO GRASP	9
B.3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL	10
B.4 EVALUACIÓN AMBIENTAL	11
B.5 EVALUACIÓN SOCIAL	12
B.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA.....	13
C. EVALUACIÓN TÉCNICA.....	17
C.1. MÓDULO GRASP	18
C.1.1 SITUACION INICIAL.....	18
C.1.2 IMPLEMENTACIÓN MÓDULO GRASP	18
C.2.-SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.....	49
C.2.1. SITUACIÓN INICIAL.....	51
C.2.2.- PLAN DE MEJORA.....	53
D. EVALUACIÓN ECONÓMICA	66
D.1. MÓDULO GRASP	66
D.2. SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.....	75



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

E.1 EVALUACIÓN AMBIENTAL	81
E.2. EVALUACIÓN SOCIAL.....	85
ANEJO: Módulo GRASP de GLOBALGAP	89
1.- Cómo surgió GRASP	89
2.- Qué es GRASP	92
3. GRASP Interpretación para Almería.....	93

B. MEMORIA

B.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO TECNICO

En los últimos años las grandes cadenas de distribución agroalimentarias de Centroeuropa exigen el control tanto de la forma de producción en origen (calidad higiénico sanitaria de los alimentos), así como aspectos de responsabilidad social que intenta asegurar la producción ética de bienes y servicios, valorando las prácticas de los derechos humanos, condiciones de trabajo, seguridad y salud, horario de trabajo, discriminación, etc., dotando a sus productos de un valor añadido ante los productos de la competencia directa, por tanto, exigen ciertos criterios de producción que deben validar mediante auditorias de clientes o de terceros, en este caso concreto de GRASP.

GRASP es el acrónimo de GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice, diseñado para asegurar el cumplimiento de los principales puntos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este protocolo está siendo arropado por numerosas cadenas de distribución europeas (COOP, MIGROS, REWE, etc.) y cada día va ganando adeptos entre las grandes cadenas de supermercados. Con ello pretenden crear una norma que se adapte a GLOBALGAP y que se termine auditando de forma conjunta, diferenciándose en la forma de evaluación por parte del auditor, pues no determina la aptitud o no aptitud sino evalúa el grado de cumplimiento según la escala suministrada.

Un sistema de calidad que gestiona la implantación y seguimiento de varios estándares, genera un inmenso volumen documental que ha de ser revisado cada cierto tiempo, además de difundirlo a los responsables de área y al personal de la empresa. Por

tanto, se necesita de un sistema de gestión documental virtual que permita la existencia de una documentación única, a la que todos los usuarios del sistema tengan acceso, pero que además permita recibir la información de registros que el sistema de calidad genera, reduciendo de esta forma el uso de papel.

En base a lo anterior, el proyecto ha perseguido los siguientes objetivos:

- Implantación del Módulo GRASP (módulo de responsabilidad social o también llamado evaluación del riesgo social en campo)
- Mejora del sistema de gestión documental de la empresa Murgiverde S.C.A.

B.2 LOCALIZACIÓN DE LA ZONA DE ACTUACIÓN

Murgiverde Soc. Coop. And. de segundo grado, tiene su razón social en Calle Pérgola, 51 04700 El Ejido (Almería) (Coordenadas X: 517.603.93 m; Y: 4.068.068.97 m), en las instalaciones de la antigua Agromurgi S.A.T., pero además la empresa posee otros centros de manipulado, localizados en:

Carretera Almerimar km3 El Ejido (Centro Murgiverde Almerimar)

Carretera de la Zamora, 2091 Vícar (Centro Murgiverde Vícar)

Carretera las Losas, 15 Roquetas de Mar (Centro Murgiverde Roquetas)

Carretera de la Curva Km 2 Adra (Centro de recogida de producto Murgiverde Adra)



Ilustración 1: Localización de los centros de manipulado de Murgiverde S.C.A.

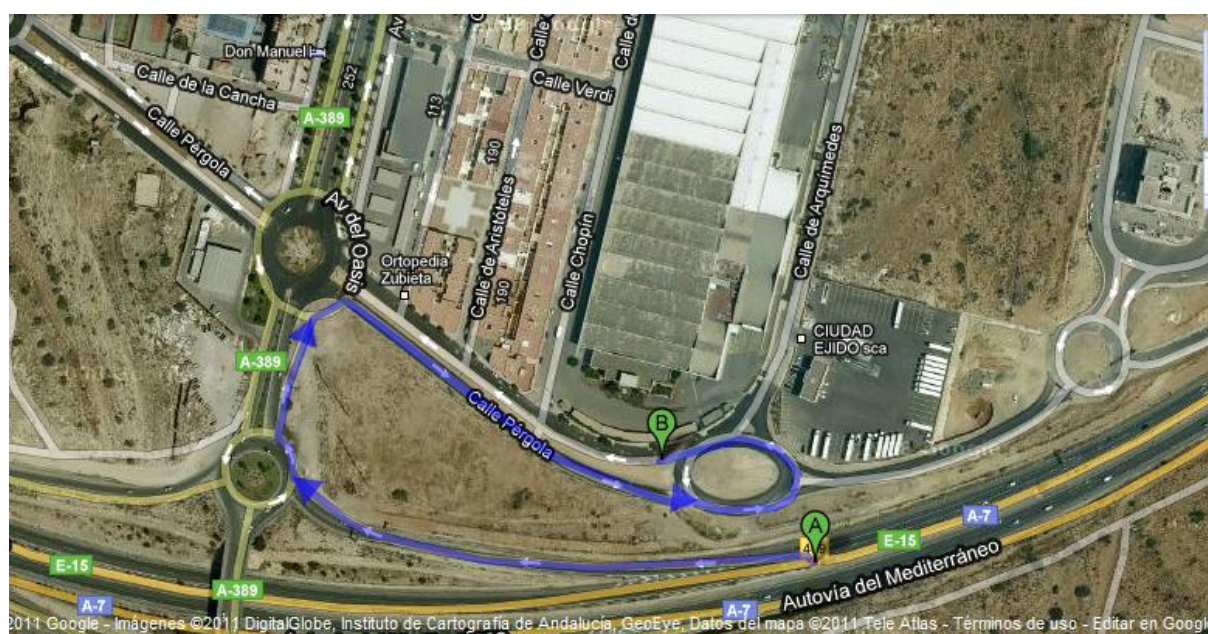


Ilustración 1: Acceso desde salida 409 de A-7 a Central Murgiverde S.C.A.



Ilustración 3: Imagen panorámica de la nave central de Murgiverde S.C.A. en El Ejido.

Murgiverde S.C.A. ha sido el primer proyecto de unificación de la oferta agraria en Andalucía. Esta Sociedad es el resultado de la fusión entre la S.A.T. Agromurgi, creada en 1987 y la Sociedad Ejido Verde S.C.A., creada en 1995. En 2009 se unieron a este proyecto de concentración otras dos grandes empresas del sector en la zona, que son Campovicar S.C.A. y Geosur S.C.A.

A partir de ese momento, la sociedad se constituyó con unos 400 agricultores-productores, que sobre una superficie total de unas 1.200 hectáreas, producen unas 140.000 toneladas de producto por año.

La empresa produce, elabora y comercializa su producción propia de pimiento, pepino, calabacín, berenjena, tomate, melón y sandía, según el calendario de disponibilidad de la ilustración 4.

	AUGUST	SEPTEMBER	OCTOBER	NOVEMBER	DECEMBER	JANUARY	FEBRUARY	MARCH	APRIL	MAY	JUNE
PEPPER											
CUCUMBER											
AUBERGINE											
COURGETTE											
TOMATOE											
MELON											
WATERMELON											

Ilustración 2: Calendario de disponibilidad de productos,

B.3 EVALUACIÓN TÉCNICA

Hoy por hoy, GRASP se ha convertido en requisito de varios clientes importantes de Murgiverde S.C.A., que obliga a cumplir un programa de implantación gradual de la totalidad de las explotaciones en un periodo establecido de dos años, es decir, se ha de implantar a todas las explotaciones a finales de 2012.

La aplicación de tales requisitos de clientes exigen minimizar los costes de implantación, utilizando herramientas que ayuden a gestionar de forma eficiente y en una estructura definida de los datos (uso de alguna herramienta ofimática al respecto) y los de los documentos (el desarrollo de una herramienta de gestión de documental).

B.3.1 MÓDULO GRASP

Para realizar la implantación del Módulo GRASP, era necesario visitar las explotaciones donde se llevaba a cabo una reunión informativa inicial con los trabajadores para explicarles qué es GRASP, de qué puntos consta y qué mejoras les proporcionará.

El módulo consta de 13 puntos de control y criterios de cumplimiento, once de los cuales son aplicables a las explotaciones, uno a las organizaciones de productores y el último es una recomendación para las buenas prácticas sociales.

Los puntos de control y criterios de cumplimiento se detallan como sigue:

- Punto 1.- Representante de los trabajadores
- Punto 2.- Reclamaciones
- Punto 3.- Autodeclaración de Buenas Prácticas Sociales
- Punto 4.- Normas laborales
- Punto 5.- Contratos
- Punto 6.- Pago de salarios
- Punto 7.- Nóminas
- Punto 8.- Menores en la explotación
- Punto 9.- Escolarización
- Punto 10.- Registro horario
- Punto 11.- Horario de trabajo
- Punto 12.- Evaluación del Sistema de Gestión de Calidad
- Punto 13.- Beneficios sociales que ofrece el empresario al trabajador

B.3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL



En el Departamento de Calidad, movidos por la necesidad de implementar un nuevo protocolo en un volumen considerable de agricultores, se vio la necesidad de estudiar y analizar los registros que son necesarios para la implementación del Módulo GRASP, definiendo los datos necesarios para su cumplimentación y estableciendo las relaciones de dichos datos, con el objetivo de confeccionar una pequeña aplicación Access, que permita gestionar rápida y fácilmente los datos necesarios para la confección de los registros, ahorrando tiempo y por tanto, dinero en la implementación.

Por otro lado, la herramienta de sistema de gestión documental (Alfresco) tiene muchas posibilidades útiles para mejorar la situación actual de documentación, además de automatizar los procesos de archivo de documentos. Sin duda no solo ha supuesto una gran ayuda para la implantación del módulo GRASP reduciendo considerablemente el tiempo

dedicado a la misma, sino que además ha abierto todo un horizonte de posibilidades de aplicación en infinitad de procesos, tales como la optimización del manejo de registros de calidad en los distintos centros de manipulado. Se podría hablar de una herramienta de búsquedas rápidas, que utiliza un buscador parecido a Google, y explora en el interior del documento aquello que le indicamos. Realmente tiene innumerables posibilidades de uso dentro de la compleja y difícil gestión de documentos de un departamento de calidad.

A modo de resumen se detallan en la siguiente tabla los aspectos más ventajosos que nos ha llevado a la elección de estas dos herramientas:

Tabla 1: Características a destacar de las herramientas utilizadas como mejora del sistema de gestión documental

	
BASE DE DATOS	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL
<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Administrador de base de datos relacional Automatización de tareas repetitivas Manejo de una o más tablas de datos a la vez 	<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión documental Autenticación y control de usuarios Búsqueda rápida de documentos Control de versiones de documentos

B.4 EVALUACIÓN AMBIENTAL

El Módulo GRASP no afecta directamente al entorno ambiental de las fincas donde se lleva a cabo su implantación, ni supone una mejora ambiental en las empresas - comercializadoras

donde se implanta dicha Norma. Sin embargo, de forma indirecta, se puede implicar a los trabajadores a realizar medidas para que así mejoren el entorno y el medio ambiente, aprovechando las distintas reuniones informativas y formativas que se han de realizar a la hora de la implantación y posteriormente durante las visitas de seguimiento tanto en las fincas como en las empresas comercializadoras.

En cuanto al uso del sistema de gestión documental de Alfresco y el programa de base de datos para la gestión de GRASP, también supone una mejora indirecta sobre el medio ambiente, al apreciarse una considerable reducción de papel al trabajar con documentos digitales y evitar, salvo en caso necesarios, el uso en papel, estimándose una reducción con respecto al sistema de gestión documental tradicional del 64% del papel usado.

B.5 EVALUACIÓN SOCIAL

Realmente el Módulo GRASP se vende como una herramienta de mejora del ambiente social (relación agricultor –trabajador), pero dichos beneficios se pueden analizar desde dos puntos de vista distintos:

1. Punto de vista del agricultor:

Hay un punto social importante a destacar, esto es, el dar a conocer la existencia del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Almería, que mejora el conocimiento de los “derechos sociales básicos” por parte del trabajador e implica al agricultor en su correcta aplicación.

Por otro lado, en cuanto a las relaciones sociales propiamente dichas, no se aprecia mejora alguna en las relaciones agricultor- trabajador, trabajador-trabajador. En cierta forma influenciado porque en la mayoría de las fincas la media de trabajadores es menor de 10, por tanto la relación agricultor – trabajador suele ser muy fluida y donde ambas partes llegan a acuerdos bilaterales de forma constante.

Tras la valoración realizada mediante las encuestas realizadas durante las visitas de implantación del Módulo GRASP, se apreció que son numerosas las acciones sociales positivas por parte de los empresarios hacia los trabajadores que ya se daban antes de GRASP y que denotan el buen entendimiento existente entre ambos.

2. Punto de vista de la Empresa:

Sin embargo la implantación del Módulo GRASP para la empresa es una forma de fidelizar clientes, es decir, al ser una petición directa del Cliente, la empresa al implantar este Módulo garantiza la permanencia de éste, pues aumenta el nivel de satisfacción del cliente con el producto recibido sin que por ello suponga beneficio económico alguno, más bien un gasto por la implantación al destinar recursos desmesurados para beneficio nulo o muy bajo, que es soportado por la empresa pero que repercute indirectamente en el agricultor (ver apartado C. Evaluación Económica).

B.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA

Para la evaluación económica del módulo GRASP se ha realizado una estimación del coste de la implantación para el total de los agricultores de Murgiverde S.C.A. Dicha estimación se ha elaborado teniendo en cuenta el tiempo empleado en la realización de dicha implantación en la experiencia piloto realizada durante la campaña anterior, y estandarizando la repercusión del mismo al resto de los socios. Además, para hacer más tangible el coste del tiempo, el cálculo se ha transformado en euros, considerando el coste como el salario tipo de 1.000€ que percibiría un trabajador por realizar dicho trabajo. Hay que matizar, que en esta evaluación no se incluye el coste derivado de la experiencia piloto inicial, que supuso la adquisición de los conocimientos y optimización inicial de los recursos empleados para llevarla a cabo con un número reducido de socios.

Tabla 2: Coste anual de la implementación GRASP

Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 1-2-3-8-9	76.800 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 4	1.000 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 5-6-7	14.400 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 10-11	14.400 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 12-13	28.800 €
Auditoría Externa Módulo GRASP	2.378€
<hr/>	
Total coste 400 explotaciones de cultivo:	137.778 €/año
Total coste por explotación de cultivo:	344,5 €/año
<hr/>	

Es importante destacar que la implantación del Módulo GRASP supone un beneficio económico nulo o muy bajo a la empresa ya que, como se ha comentado anteriormente, es una petición directa del cliente para aumentar su nivel de satisfacción con el producto, pero que sólo se traduce en un gasto considerable para la empresa.

En relación al sistema de gestión documental, al igual que en el apartado anterior, la evaluación económica relativa a este punto no incluye el coste que, derivado de la experiencia piloto inicial, supone la adquisición de conocimientos y optimización de las herramientas empleadas para llevar a cabo la implementación, ya que se trata de una acción

única y puntual que no se verá repetida en el cómputo anual del coste. Entre estas tareas destacamos la creación de una base de datos y de un panel de control inicial que permite un acceso rápido y sencillo a las tablas de introducción de datos, lo que supone evitar tareas repetitivas y reiteradas además de reducir el tiempo dedicado a la realización de los registros del Módulo GRASP. Así, el sistema procesa los datos introducidos, genera los cálculos y los presenta automáticamente en el formato de registro establecido.

Tabla 3: Coste anual implementación sistema gestión documental

Punto Sistema Documental 1	2.400 €
Punto Sistema Documental 2	1.200 €

Total coste 400 explotaciones de cultivo: 3.600,00 €/año

Total coste por explotación de cultivo: 9,00 €/año



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

INDICE

C. EVALUACIÓN TÉCNICA	17
C.1. MÓDULO GRASP	18
C.1.1 SITUACION INICIAL	18
C.1.2 IMPLEMENTACIÓN MÓDULO GRASP	18
C.2.-SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.....	49
C.2.1. SITUACIÓN INICIAL	51
C.2.2.- PLAN DE MEJORA.....	53

C. EVALUACIÓN TÉCNICA

Varias veces al año los medios de comunicación se hacen eco de condiciones de trabajo y salariales abusivos y denigrantes de determinados colectivos de trabajadores del sector primario en distintas zonas del mundo, dando una imagen sesgada del sistema productivo en general, afectando directamente a todo el sector y dando una mala publicidad de la zona de producción e indirectamente de las cadenas de distribución de los productos hortícolas, generando cuantiosas pérdidas económicas y una imagen social dañada y difícil de restablecer.

Es tal la repercusión mediática de esa mala publicidad, que varias grandes empresas de la distribución agroalimentaria, para prevenirla, exigen algún tipo de sistema de evaluación de la responsabilidad social corporativa, y en base a la puntuación o nivel de cumplimiento, determinan la aceptación o rechazo de la cooperación comercial. Es lo que suelen llamar una política de acción y no de reacción. De esta forma, se está garantizando productos “socialmente responsables” y evitando que los escándalos, que siempre surgen, lleguen a dañar su imagen o la de sus proveedores directos, ganando la confianza de los consumidores y estableciendo así una cuota de mercado fija en un sector muy competitivo y con una sociedad muy crítica con ese tipo de noticias (mercados suizo, alemán y austriaco, principalmente).

Hoy por hoy, GRASP se ha convertido en requisito de varios clientes importantes de Murgiverde S.C.A., que obliga a cumplir un programa de implantación gradual de la totalidad de las explotaciones en un periodo establecido de dos años, es decir, se ha de implantar a todas las explotaciones a finales de 2012.

Esto exige minimizar los costes de implantación, utilizando herramientas que ayuden a gestionar de forma eficiente y en una estructura definida de los datos (uso de alguna herramienta ofimática al respecto) y los de los documentos (el desarrollo de una herramienta de gestión de documental).

C.1. MÓDULO GRASP

C.1.1 SITUACION INICIAL

Previamente a la implementación GRASP, Murgiverde S.C.A. realizaba de forma anual y a petición de los clientes, una serie de auto auditorias sociales. La más conocida es SEDEX (<http://www.sedex.org.uk>), que se realiza vía web, previa subscripción y pago de una cuota anual de mantenimiento y alta de centros de trabajo y centros de producción (explotaciones).

C.1.2 IMPLEMENTACIÓN MÓDULO GRASP

Durante varios años en Almería se han ido desarrollando distintas mesas redondas con matizado carácter social, con los agentes sociales de la zona (sindicatos), empresas comercializadoras, asociaciones de inmigrantes y de agricultores – comercializadoras y empresas de certificación – auditoras (Agrocolor, SGS, Sygma Cert, DNV, etc.), organismos de certificación (GlobalGAP, AENOR) y dos grandes empresas agroalimentarias suizas (COOP y



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

MIGROS). De dichas reuniones nació la idea de base de GRASP, que posteriormente fue desarrollada por GlobalGAP.

GLOBALG.A.P. SUCCESS STORY

GRASP - Evaluación de Riesgos en las Prácticas Sociales

La responsabilidad social corporativa se ha convertido en un tema importante en las cadenas globales de suministro de alimentos. Los socios en el sector de alimentos se encuentran ante el desafío de encontrar enfoques innovadores y significativos para asegurar que los productos agrícolas sean producidos en conformidad con los requerimientos laborales acordados a nivel internacional.

LA SITUACION

En el mundo hay millones de trabajadores rurales, entre ellos trabajadores de temporada y emigrantes, con actividad en la producción agrícola. Ante la falta de alternativas económicamente viables, con frecuencia ellos aceptan trabajar bajo condiciones sociales pobres. Mejorar estas condiciones es un objetivo que hoy se encuentra en la agenda de varias partes involucradas y se presenta como un tema complejo.

LA INICIATIVA

Entre el 2005 y el 2007, GLOBALGAP, el Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH y Coop Switzerland llevaron a cabo un proyecto en común para desarrollar un Módulo que cubriera los criterios sociales básicos y que fuera aplicable a todos los sistemas de producción agrícola y a todos los tamaños de explotaciones.

Luego de discutir sobre el tema y de realizar ensayos en cinco continentes, se llegó a la conclusión de que aprovechando las sinergias con el sistema de auditoría de GLOBALGAP, los costos de evaluación pueden mantenerse reducidos y por lo tanto el Módulo puede ser asequible para la producción común.



Descargue el Informe sobre la primera etapa del GRASP
en: www.globalgap.org - Recursos - Publicaciones

EL ENFOQUE

El Módulo GRASP es una herramienta que ayuda a los productores a demostrar su cumplimiento con la legislación laboral, tanto internacional como nacional.

Las Evaluaciones GRASP no son auditorías sociales completas con investigaciones minuciosas; más bien éstas se enfocan en examinar un sistema de gestión social implementado. Para que dichos sistemas puedan ser implementados correctamente, los productores cuentan con el apoyo de directrices que proveen información de fondo y ejemplos prácticos.

PARTICIPACION DE LAS PARTES INTERESADAS (Stakeholders)

Los requisitos laborales y legales pueden diferir de un país a otro. Por esta razón se llevan a cabo mesas redondas con las partes interesadas a nivel local a fin de interpretar y validar los requisitos GRASP. El resultado de estas mesas son las directrices locales de interpretación.

EL PROYECTO EN CURSO

En el otoño del 2008 se inició la segunda etapa del proyecto. Junto con el GTZ y el Secretariado de GLOBALGAP, los diferentes minoristas han unido fuerzas para implementar el Módulo GRASP en países piloto especialmente seleccionados.

Los productores y evaluadores cuentan con programas de formación para aprender sobre los requisitos GRASP, su implementación y evaluación. A fin de evaluar la eficacia del Módulo GRASP, hay un enfoque especial sobre el monitoreo del impacto.

¿INTERESADO?

GLOBALGAP invita a todos los miembros interesados a participar en proyectos de implementación piloto. Por mayor información, contáctese con Kerstin Uhlig: uhlig@globalgap.org o Jenni Heise: grasp@jenni-heise.net.

LOS SOCIOS

gtz | Programme Officer for
and Sociological Studies

coop

COOPERNIC*

E
EDEKA

LIDL

METRO Group

MIGROS

Date: September 2009

GLOBALG.A.P.

GLOBALGAP c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 • 50672 Cologne, Germany • info@globalgap.org
www.globalgap.org

Ilustración 3: Información GRASP proyecto piloto Almería, Septiembre de 2008.

Previamente a la implementación hubo de formar al personal implicado. En el caso de Murgiverde S.C.A., en otoño de 2008 se hizo la presentación oficial del Módulo GRASP y el 20 de noviembre de ese mismo año en las instalaciones de Coexphal de Ctra de Ronda, se celebró el primer curso sobre Módulo GRASP, presentando la Guía de Implementación para Almería realizada por la consultoria suiza BSD Consulting (Leopoldo Frias) e impartido por Kerstin Uhlig y Jenni Heise de GLOBALGAP- A este curso les siguió varios talleres de formación para la implantación y seguimiento, impartidos por BSD Colsulting, encargada de dicha tarea en las diez empresas seleccionadas para el desarrollo del proyecto piloto de implementación en Almería.

Posteriormente, el personal definido por la dirección como encargado de la implantación elaboró un documento guía interno definido como Protocolo de Buenas Prácticas Sociales – GRASP, donde se recoge todos los puntos a tratar con sus respectivos registros adecuados a la empresa, y se enlazó al sistema de calidad de la empresa, convirtiéndose posteriormente en documento de referencia en la implantación y en la formación de los agricultores y del personal de apoyo (Recursos Humanos y Técnicos).

C.1.2.1.- EN QUÉ CONSISTE Y COMO SE LLEVA A CABO LA IMPLANTACIÓN

Para realizar la implantación del Módulo GRASP, era necesario visitar las explotaciones donde se llevaba a cabo una reunión informativa inicial con los trabajadores para explicarles qué es GRASP, de qué puntos consta y qué mejoras les proporcionará.



Ilustración 4: Reunión con los trabajadores de una explotación donde se implanta GRASP en Murgiverde S.C.A.

El módulo consta de 13 puntos de control y criterios de cumplimiento, once de los cuales son aplicables a las explotaciones, uno a las organizaciones de productores y el último es una recomendación para las buenas prácticas sociales.

Los puntos de control y criterios de cumplimiento se detallan como sigue:

Punto 1.- Representante de los trabajadores

Debe de existir un Representante de los Trabajadores o un Comité de empresa que represente los intereses del personal ante la administración de la empresa, así como informar de aquellas reclamaciones que le son comunicadas por los trabajadores a la dirección.

Al igual que en el convenio laboral, se distinguen dos casos:

1.- Agricultores con menos de 10 trabajadores en la finca: en este caso se admite la elección de un representante de los trabajadores por parte de la comercializadora. Murgiverde S.C.A. emite un Acta de elección de representante de los trabajadores. Dicha función se le asigna a cada técnico responsable del asesoramiento de la finca, pues ha de realizar visitas periódicas a las explotaciones y conoce al agricultor y trabajadores de la finca (ver Ilustración 6: Registro de Acta de elección del representante de los trabajadores por la comercializadora A).

2.- Agricultores con más de 10 trabajadores en la finca: en este caso se deben de convocar la elección de un representante entre los trabajadores de la finca. (Ver Ilustración 3: Información GRASP proyecto piloto Almería, Septiembre de 2008.)

Ambos documentos, han de ser publicados en el tablón de anuncios de la empresa y ha de constar la forma de contactar con todo el personal implicado, teléfonos, dirección, correo electrónico, etc.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)



Ilustración 5: Ejemplo de Tablón de anuncios de una explotación.

Punto 2.- Reclamaciones

Debe de existir en la explotación un registro de Reclamaciones y ha de estar ubicado en:

- Tablón de anuncios y
- Entrega a cada trabajador

La reclamación puede ser realizada por el trabajador o el empresario siempre que lo vean oportuno, de forma libre.

Durante la reunión inicial, han de ser informados del procedimiento de reclamación y de cómo realizarla.

Además, este registro está relacionado con el procedimiento de reclamaciones PC-06 Tratamiento de No conformidades, incidencias y reclamaciones. Tratamiento de producto no conforme, donde se expresa de forma clara el plazo de tratamiento de las mismas (no más de 14 días naturales) y donde se garantiza el anonimato del reclamante.

Punto 3.- Autodeclaración de Buenas Prácticas Sociales

Se trata de un modelo común para todos los países del mundo, con el se pretende asegurar el compromiso de los agricultores / empresa con respecto a los principios de los Convenios fundamentales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) a nivel mundial, que busca promover la justicia social y los derechos humanos y derechos fundamentales en el trabajo, elaborando normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones. Ha de ser firmada por:

- El agricultor –empresario y
- El Representante de los Trabajadores

Debe existir copia en:

- Tablón de anuncios de la empresa en los cuatro idiomas oficiales de GRASP (ingles, francés, árabe y rumano)
- Entrega a cada trabajador

Durante la reunión inicial se ha de informar a los trabajadores que:

- la autodeclaración es compromiso firmado por el agricultor,
- puntos de los que consta, y
- ventajas que a ellos les aporta dicho compromiso

Los trabajadores deben firmar un registro de entrega de la autodeclaración firmada por el agricultor.

Punto 4.- Normas laborales

El Representante de los Trabajadores y el Responsable de Seguridad y Salud de la empresa – explotación han de tener conocimiento o acceso a la normativa legal laboral del país (Convenios de Trabajo, Prevención de Riesgos laborales, etc.).

Murgiverde S.C.A. informa a los representantes de los trabajadores a través de:

- Consultas realizadas al departamento de Recursos Humanos,
- Consultas realizadas al Departamento técnico de Recursos humanos y prevención de Riesgos laborales de Coexphal.
- Organizaciones sindicales del comité de empresa Murgiverde S.C.A.

En la reunión inicial, se debe informar a los trabajadores sobre el Convenio Colectivo provincial del Campo y sus tablas salariales.

Debe existir copia del Resumen del Convenio Colectivo (ver Ilustración 13: Registro Resumen Convenio Colectivo y Tabla Salarial) y de las tablas salariales en:

- Tablón de anuncios de la finca, expuesto en varios idiomas (mínimo en: inglés, francés, árabe y rumano),
- Entrega a cada trabajador, en los mismos idiomas,

Además se expondrá para consulta, una copia completa del Convenio Colectivo del Campo en el tablón de anuncios.

Debe quedar constancia de su entrega por la firma del trabajador en un documento que indique que ha recibido el cuadro resumen del convenio colectivo.

Punto 5.- Contratos

El módulo indica que se ha de tener disponibles las copias de los contratos de los trabajadores. Y que estos deben de estar:

- debidamente firmados por trabajador y empresario,
- completamente relleno con los datos que exige los modelos oficiales de contrato disponibles en la página web del Instituto Nacional de Empleo.
- visados o tener la comunicación del mismo a la Seguridad Social, si se realiza telemáticamente y,
- entregado al trabajador en el plazo estipulado legalmente (10 días).

El personal encargado de la implementación ha de conseguir inicialmente los contratos del personal que cada agricultor tenga trabajando, bien llamando al propio agricultor para que los preste y poder escanearlos, o bien, y por encargo del propio agricultor, llamando a las distintas asesorías para que los faciliten. Mensualmente, se volverá a llamar al agricultor para comprobar si han variado los trabajadores.

Punto 6.- Pago de Salarios

- Debe de existir evidencia documental que demuestre el pago del salario,
- Debe de existir un registro de las nóminas o recibos de pago de los últimos 24 meses (contados desde la implantación del Módulo GRASP),
- Se ha de reflejar en la nómina los datos referentes a la empresa o empresario contratante,
- Se ha de reflejar de forma clara las horas trabajadas, especificando el precio de las mismas según su clasificación (horas normales, horas extraordinarias, horas extraordinarias estructurales, etc.).

- Debe de estar claramente detallado cada concepto (plus de peligrosidad, plus de transporte, etc.).

El personal encargado de la implementación ha de conseguir mensualmente las nóminas, bien llamando al propio agricultor para que las preste y poder escanearlas, o bien, y por encargo del propio agricultor, llamando a las distintas asesorías para que las faciliten.

En este punto, según módulo GRASP ha de estar disponible el justificante de pago de los seguros sociales, que han de ser facilitados por las asesorías laborales con las que trabajan los agricultores.

Punto 7.- Nóminas

Según GRASP, los sueldos y horas extras, definidos en las nóminas, deben ser acordes a lo definido en el Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Almería. En cuanto a lo que se refiere al salario mínimo así como los días cotizados, deben coincidir con los registrados en los registros horarios.

La persona encargada de la implementación debe observar que:

- el precio /hora se ajusta al convenio,
- los días cotizados en la nómina coinciden con lo comunicado en el registro horario,
- se solicitan las nominas al agricultor o a las asesorías.

Punto 8.- Menores en la explotación

Está prohibido el empleo de menores de 16 años según la legislación española, permitiéndose trabajar de 16 hasta la mayoría de edad con permiso paterno, a fin de protegerlos de trabajos no aptos para su edad o de ser explotados, y asegurar que reciban un nivel básico de educación.

Los menores desde 16 hasta la mayoría de edad están tipificados como personal sensible, según prevención de riesgos laborales y deben realizar tareas acordes a sus condiciones físicas.

- Su control se realiza cotejando el registro de empleados en la explotación.
- No se hace ninguna distinción entre empleados permanentes, trabajadores de temporada. Todos han de aparecer en el registro de trabajadores. (Ver Ilustración 14: Registro de empleados en la explotación)

En registro deben figurar los siguientes datos:

- Nombre completo del empleado,
- Fecha de nacimiento (comprobada mediante partida de nacimiento, carnet de identidad o carnet de conducir, pasaporte, etc.),
- Trabajo que realiza o por el que ha sido contratado,
- Fecha de inicio de contrato por el empresario,
- Período de tiempo estimado que trabajará en la explotación (si contrato es indefinido, hasta fin de campaña, etc.)
- Salario unitario por hora trabajada.

Si los niños que hay en la explotación son de la familia del agricultor, hay que cerciorarse de que ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que pueda afectar a su desarrollo o que impidan la asistencia a la educación escolar obligatoria.

Punto 9.- Escolarización

Primero, se debe comprobar la presencia o no de viviendas en las fincas. Si hay viviendas, comprobar si hay niños en edad escolar. Si los hay, se ha de presentar evidencias

documentales de que el agricultor facilita el acceso a la educación escolar obligatoria, mediante el transporte a una escuela pública.

Punto 10.- Registro Horario

Debe de existir un sistema de control de horas (Ver Ilustración 15: Registro Horario):

- que sea claro y conciso, y
- de régimen diario

Dicho registro debe ser utilizado tanto por los trabajadores como por el agricultor, para anotar las horas de trabajo normales y extras.

Se recomienda que esté firmado por el trabajador, para suministrar así la información del cómputo de horas detallado en las nóminas.

Deben de estar documentados los registros horarios en la empresa de los últimos 24 meses desde la implementación del módulo GRASP.

El representante de los trabajadores, deberá recoger los registros horarios de forma mensual y entregarlos al encargado de la implementación para confeccionar el cuaderno GRASP.

Punto 11.- Horario de trabajo

Se definen las horas de trabajo, los descansos y los feriados. Todos ellos deben de estar documentados y cumplir con la legislación correspondiente.

Hay que verificar que el cómputo anual de las horas de trabajo no sobrepasan las 40 horas semanales y 38 semanales en los meses de junio a septiembre para los trabajos en invernadero.

Punto 12.- Evaluación del Sistema de Gestión de Calidad

Al implementar GRASP en un grupo de agricultores a través de una organización de productores, se ha de evaluar el sistema de gestión de calidad, evidenciando:

- que se ha implementado correctamente. Existe un documento de referencia dentro del Sistema de Calidad de la empresa. Los procedimientos nombrados en el documento tienen definida la normativa aplicable y las puntualizaciones a tener en cuenta para GRASP,
- que de forma interna se ha evaluado y se ha aplicado la lista de verificación GRASP
- que la organización realiza acciones para lograr el cumplimiento de todos los miembros del grupo (hay un plan de acciones correctoras en caso de observarse puntos en los que se podría mejorar la implementación).

Punto 13.-Beneficios Sociales que ofrece el empresario al trabajador

En este punto se pretende determinar los beneficios que se encuentran por encima de lo exigido por el Módulo GRASP (Ver Ilustración 16: Registro de Cuestionario sobre Beneficios Sociales).

El representante de los trabajadores y de implementación GRASP, en el transcurso de la reunión inicial realizan una encuesta a algún trabajador.

Las encuestas son de carácter anónimo.

C.1.2.2.- REGISTROS RELEVANTES DEL MÓDULO GRASP

Hay determinados registros que son claves para la correcta implantación GRASP. A continuación se detallan:

Punto 1.- Representante de los trabajadores

Existen dos tipos de registros en función del número de trabajadores presentes en la explotación:

Explotaciones con menos de 10 empleados

Para explotaciones pequeñas, la comercializadora puede elegir un representante de los empleados, que ejerza de mediador en los conflictos surgidos entre trabajador y agricultor. El documento en cuestión consta de dos páginas, cuyo modelo se adjunta a continuación:

	GRASP	GRASP/RR.02 Ed.00/Rev.00
ACTA DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES POR LA COMERCIALIZADORA		

Yo, D....., como Gerente de la Comercializadora, y representante de la misma, designo a D/Dña....., como **Representante de los Trabajadores** a nivel de la comercializadora para aquellos trabajadores de explotaciones que cuenten con menos de cinco empleados simultáneamente.

El **Representante de los Trabajadores** será:

- La persona de contacto para los empleados ante cualquier pregunta / comentario o reclamación sobre aspectos sociales y/o aspectos relacionados con GRASP.
- La persona encargada de representar los intereses sociales del personal ante la administración de la empresa y de mediar en caso de conflictos intentando solucionar los problemas con los empleados
- Podrán dirigirse hacia esta persona las reclamaciones que cada trabajador quiera realizar para que medie con la administración e intente solucionarlas

Si a nivel de la explotación o a nivel de conjunto de las explotaciones no se está de acuerdo con la designación de tal persona como Representante de los Trabajadores, los trabajadores pueden proponer a otros candidatos tanto a nivel de la explotación como de la comercializadora y llevar a cabo unas votaciones libremente para elegirlo. Para este caso, los trabajadores se pueden dirigir al **Encargado de la implementación de GRASP de la comercializadora**.

Firma Gerente/ Representante Comercializadora	Firma Representante de los trabajadores
Lugar: El Ejido	Fecha: 01/09/2009

GRASP/RR.02A.-Acta Representante de Trabajadores Comercializadora

Página 1 de 2

Ilustración 6: Registro de Acta de elección del representante de los trabajadores por la comercializadora A

	GRASP	GRASP/RR.02 Ed.00/Rev.00
<p>ACTA DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES POR LA COMERCIALIZADORA</p>		

Las explotaciones deben exponer este documento en lugar público para que todos sus empleados lo conozcan.

COMERCIALIZADORA:	FECHA ELECCIÓN:
DIRECCIÓN:	
GERENTE	
ENCARGADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GRASP	
Teléfono de contacto	
e- mail	
TRABAJADOR DESIGNADO COMO REPRESENTANTE DE TRABAJADORES	
Cargo en la comercializadora	
Teléfono de contacto	
e- mail	

Firma Gerente/ Representante Comercializadora	Firma Representante de los trabajadores
Lugar: El Ejido	Fecha: 01/09/2009

Ilustración 7: Registro de Acta de elección del representante de los trabajadores por la comercializadora B



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Para explotaciones con más de 10 empleados

Se ha de realizar elecciones entre el personal, designando a los candidatos y con el posterior recuento de votos para definir al representante de los trabajadores en la explotación. Consta de dos partes: el acta de la elección y el listado de los trabajadores que han votado, validando el voto con su firma (para evitar suspicacias entre los trabajadores).

EXPLOTACIÓN:		FECHA ELECCIÓN:	
DATOS GENERALES			
Nº de trabajadores en la explotación			
Nº de representantes a elegir			
Candidatos			

CANDIDATOS	VOTOS	
	VALIDOS	NULOS

REPRESENTANTE/S ELEGIDO POR MAYORÍA EN LA VOTACIÓN

Ilustración 8: Registro de Acta de elección del Representante de los Trabajadores en explotaciones de más de 10 empleados A



assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en empresa Murgiverde S.C.A.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)


[illegible]

Acta elección representantes trabajadores V.1. 18.03.09

Ilustración 9: Registro de Acta de elección del Representante de los Trabajadores para explotaciones con más de 10 trabajadores B

Punto 2.- Reclamaciones

Consta de dos partes en hojas distintas, una es el formato de reclamación propiamente dicho y la otra parte hace referencia al tratamiento realizado de la reclamación.

		GRASP	GRASP/RR.03 Ed.00/Rev.00
REGISTRO DE RECLAMACIÓN			
PARTE I (A rellenar por el trabajador)			
PRODUCTOR:		Fecha Reclamación	
EXPLOTACIÓN AFECTADA:			
RECLAMACION:			
REPRESENTANTE TRABAJADORES		PRODUCTOR O REPRESENTANTE DE EXPLOTACIÓN	
Fecha:		Fecha:	

GRASP/RR.03.-Registro de Reclamación

Página 1 de 2

Ilustración 10: Registro de Reclamación Parte I




PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

	GRASP	GRASP/RR.03 Ed.00/Rev.00
REGISTRO DE RECLAMACIÓN		
PARTE II (A rellenar por el representante de los trabajadores en colaboración con el productor o representante de la explotación)		
CAUSA DE LA RECLAMACIÓN		
ACCIONES A ADOPTAR:		
PLAZO:	RESPONSABLE:	
SEGUIMIENTO Y CIERRE:		
Satisfacción trabajador: 1 2 3 4 5 porque:		
Satisfacción empresario: 1 2 3 4 5 porque:		
Fecha:		
REPRESENTANTE TRABAJADORES	PRODUCTOR O REPRESENTANTE DE EXPLOTACIÓN	
Fecha:	Fecha:	

GRASP/RR.03.-03.-Registro de Reclamación

Página 1 de 2

Ilustración 11: Registro Reclamación Parte II

Punto 3.- Autodeclaración

A continuación se muestra como ejemplo la autodeclaración en español (aunque debe encontrarse en los cuatro idiomas que exige el módulo) y que debe de estar firmada por el agricultor y por el representante de los trabajadores.

Se ha de explicar y entregar a los trabajadores dejando constancia de su entrega con la firma de un recibí del documento en cuestión y con su exposición en el tablón de anuncios de la finca.

	Autodeclaración de Buenas Prácticas Sociales (Español)	GRASP/RR.01 Ed.00/Rev.00
---	---	-------------------------------------

AUTODECLARACION DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES.-

Por la presente declaro que en la explotación / en el grupo de explotaciones de:

Todos los empleados (incluyendo aquellos de los centros de manipulado integrados, como también las pequeñas explotaciones satélite), son tratados de acuerdo a los siguientes principios:

1. No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) basada en raza, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político. No se realizan pruebas de embarazo o de VIH a los empleados.
2. Todos los empleados realizando un trabajo de igual valor tienen derechos similares, reciben beneficios sociales similares y cuentan con condiciones de trabajo y oportunidades de formación similares. El mismo trabajo recibe la misma remuneración.
3. No se practicarán medidas disciplinarias como pueden ser castigos corporales, mentales, físicos o abuso verbal. No se realizarán deducciones del sueldo injustas (por ejemplo, por maquinaria rota o la falta de algún producto). Las medidas disciplinarias, si hubiere, son justas y transparentes.
4. No se emplean menores de edad (en conformidad con las normas legales). En el caso de niños residiendo en pequeñas explotaciones, puede comprobarse la asistencia a la escuela. Los niños no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad o que afecten su desarrollo.
5. No hay trabajo forzoso. Los familiares y dependientes tienen derecho a emplearse fuera de la explotación. Ningún empleado es forzado a vivir en la explotación. Los empleados que no viven en la explotación no son discriminados.
6. Ningún documento propio del empleado queda en custodia del empleador. Por ninguna razón el empleador retiene parte del salario de los empleados.
7. Las horas extras son coordinadas respetando la libre voluntad de los empleados y las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo.
8. La administración de la explotación admite la negociación colectiva.
9. Los empleados tienen derecho a afiliarse a cualquier organización que ellos eligen. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado la entrada a la explotación al menos fuera de las horas normales de trabajo.
10. En caso de accidente, se garantiza al empleado transporte al centro médico más próximo.
11. Los grupos de riesgo, como pueden ser las embarazadas o mujeres lactantes, los trabajadores jóvenes menores de 18 (si su empleo es en conformidad con las normas legales), los empleados en condiciones de incapacidad mental o personas enfermas, no realizan trabajos que representen un peligro para su salud y seguridad o que afecte su desarrollo. No trabajan en la aplicación de pesticidas. Los trabajadores jóvenes no trabajan horas extras.
12. Se actúa conforme a las normas que regulan temas de maternidad, días por enfermedad y jubilación, como mínimo cumpliendo con la legislación de seguridad social del país.
13. Los empleados pueden dirigirse a una persona de confianza o a un consejo de empleados, para tratar sobre las condiciones de sus contratos y de trabajo y para presentar reclamaciones. Esta persona realiza sus tareas en consenso con todas las organizaciones sociales y puede comunicar las reclamaciones sin ser sujeto a sanciones personales. Por la presente, la empresa declara su voluntad de resolver cualquier problema en cooperación con los organismos de arbitraje.
14. Dentro de las posibilidades del empresario se fomentará la estabilidad en el empleo.

Me comprometo a informar inmediatamente al organismo de certificación cualquier señal de violación de estos principios y de tomar las medidas correctivas.

Una copia de esta declaración firmada ha sido entregada al miembro de la administración responsable de los temas sociales, a la persona neutral de confianza electa / designada y al organismo de certificación. Una copia es adjuntada a cada contrato laboral y/o exhibida en un lugar visible.

La administración de la explotación (nombre y cargo)/ los productores del grupo de productores y el representante de los empleados.

Fecha: _____

Fdo:

(Encargado de la explotación)

Fdo:

(Representante de los empleados)

Ilustración 12: Registro Autodeclaración



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

Punto 4.- Normas laborales

En este punto se aplica el cuadro resumen del Convenio Colectivo que ha de entregarse al trabajador y exponerse en el tablón de anuncios, así como el Convenio Colectivo completo, a disposición de quien lo quiera consultar.

Asimismo se tiene derecho, previa solicitud, a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
Los salarios establecidos son de aplicación para todos los trabajadores sin discriminación por edad, sexo o nacionalidad. (Arts. 25, 26, 27, 30, 36 y 45).

PLUSSES : Para todos aquellos trabajadores que, por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio se establece un plus de distancia de 0,19 € por Km. Recorrido.

Cuando se realicen tratamientos con productos de las categorías B, C y D, se efectúen trabajos en fango, cava abierta o sobre el techo del invernadero, se percibirá un plus de 121,86 € mensuales, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes. (Arts. 31 y 33).

TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO : El medio de transporte proporcionado por la empresa debe ser adecuado para el transporte de personas.

Cuando como consecuencia del trabajo, el empresario facilite al trabajador un alojamiento, éste deberá reunir condiciones adecuadas de habitabilidad, (condiciones higiénicas, aso, cocina y habitaciones ventiladas), sólo se podrá descontar, como máximo, un 15% del salario correspondiente por este concepto, y se dispondrá de un mes, a contar desde la fecha que se extinga la relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda. (Arts. 35, 37 y 46).

COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL : Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses.

En todo caso, la cantidad que tuviesen derecho a percibir los trabajadores por este concepto deberá reflejarse en el correspondiente recibo de salarios. (Art. 42)

GARANTÍAS DE LAS CONDICIONES LABORALES : Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores a los diez días de la formalización del contrato, la fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social y del contrato visado por el SAE. (Art. 44).

TABLASALARIAL PARA EL AÑO 2009

TIEMPO DE TRABAJO	SALARIO
Hora ordinaria	5,55 €
H. extras fuerza mayor y estructurales en laborables	5,55 €
H. ext. estruct. en no laborables y ext. voluntarias	9,71 €
Horas extras voluntarias en no laborables	11,10 €
Jornada de 8 horas	44,40 €

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN EL CAMPO DE ALMERÍA

JORNADA LABORAL Y DESCANSOS : La jornada de trabajo queda fijada en cómputo anual de 1826 horas de trabajo efectivo, equivalente a una proporción de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando el cómputo anual y los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

Para los trabajos de invernadero, la jornada de trabajo durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá una duración de 38 horas de jornada continuada y de 40 horas en jornada partida.

Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo. (Arts. 17 y 18).

FIESTAS CON MOTIVO DEL RAMADÁN :

a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren "la Fiesta Chica" y "la Fiesta del Cordero", disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.

b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde. (Art. 23).

SALARIO : El salario base para el año 2009, (aplicado desde el 1 de Enero), será de 5,55 € la hora, (44,40 € las 8 horas), a pagar dentro de los 5 días hábiles del mes siguiente vencido trabajado, teniendo derecho el trabajador a recibir su nómina y el justificante de pago de las liquidaciones de seguros sociales.

La cuantía del salario hora de los eventuales, incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

Las horas extras por fuerza mayor son de prestación obligatoria y se pagan igual que la hora ordinaria.

Las horas extras estructurales son de prestación obligatoria y se pagan igual que la hora ordinaria, salvo en días no laborables que se incrementan en un 75%, (9,71 €/hora).

En el resto de los casos son voluntarias y se incrementan en un 75% en día laborable, (9,71 €/hora) y en un 100% en día no laborable, (11,10 €/hora).

Ilustración 13: Registro Resumen Convenio Colectivo y Tabla Salarial

Punto 5.- Contratos

Los formatos de los contratos son los legalmente establecidos, según se muestra en la página web del Instituto Nacional de Empleo:

<http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/tipologia.html>

Punto 6.- Pago de Salarios

En la mayoría de los casos, las nóminas son el recibo de pago. Mensualmente se han de recopilar las nominas de los trabajadores de las explotaciones donde se implanta el módulo GRASP. Dichas nóminas deben estar firmadas por trabajadores y agricultores para que tengan validez.

Punto 7.- Nóminas

Se ha de revisar el contenido de las nominas para constatar que se está cumpliendo la normativa legal vigente (en nuestro caso, el Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Almería).

Punto 8.- Menores en la explotación

Una forma de comprobar si se cumple con la edad mínima de contrato, es mediante un registro de trabajadores de la finca.

Murgiverde		REGISTRO DE EMPLEADOS EN EXPLOTACIÓN CAMPAÑA 2009-2010						GRASP/RR. 05	
PRODUCTOR:									
CULTIVOS									
HAS									
FAMILIARES TRABAJANDO EN LA EXPLOTACIÓN									
NOMBRE		RELACIÓN FAMILIAR		Si no es padre/madre, hijo/a o hermano/a debe registrar en el siguiente campo como un trabajador mas					
TRABAJADORES CONTRATADOS									
NOMBRE TRABAJADOR	DNI/NIE	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN CONTRATO	FECHA ALTA	FECHA BAJA	JORNADA ORDINARIA	SALARIO	F. NACIMIENTO	

NOTA: La jornada laboral podrá variar en función a lo establecido en el convenio, siempre y cuando no se superen las 1826 horas de trabajo en cómputo anual y las 40 horas semanales en jornada partida ó 38 en jornada continua durante los meses de Junio a Septiembre. ES NECESARIO REFLEJAR EN EL PARTE DE HORAS TRABAJADAS LOS DATOS RELATIVOS A TODOS LOS TRABAJADORES HORAS EXTRAORDINARIAS: Según convenio Por causa de fuerza mayor o estructurales son obligatorias y se pagan a precio de hora ordinaria. En el caso de horas extraordinarias propiamente dichas 75% sobre el precio de hora ordinaria

Ilustración 14: Registro de empleados en la explotación



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Punto 9.- Escolarización

En caso de haber niños en edad escolar viviendo en la explotación, se ha de presentar un certificado emitido por el director del colegio, donde se refleje que el niño está escolarizado y asiste con regularidad. Por otro lado, si se requiere transporte escolar, será válida la solicitud de parada de transporte escolar realizada al ayuntamiento.

Punto 10.- Registro Horario

El registro horario se debe entregar al agricultor y al trabajador para que anoten los días y horas trabajadas. Después se hará una puesta en común de los días trabajados y sus respectivas horas como media de control de que el salario percibido es acorde a las horas trabajadas y no hay abuso por ninguna de las partes.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

Murgiverde		GRASP		GRASP/RR.07														
		REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS EXPLOTACIÓN																
MES:		jul-09																
PRODUCTOR/ FINCAS:																		
TRABAJADOR		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
HORAS ORDINARIAS																		
HORAS EXTRAS																		
ESTRUCTURALES O FUERZA MAYOR																		
HORAS EXTRA S																		
TOTAL HORAS MES		Firma trabajador																
TOTAL ESTRUCTURALES																		
TOTAL EXTRA S																		
SALARIO:																		
TRABAJADOR		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
HORAS ORDINARIAS																		
HORAS EXTRAS																		
ESTRUCTURALES O FUERZA MAYOR																		
HORAS EXTRA S																		
TOTAL HORAS MES		Firma trabajador																
TOTAL ESTRUCTURALES																		
TOTAL EXTRA S																		
SALARIO:																		

Ilustración 15: Registro Horario

Punto 11.- Horario de trabajo


Se trata de colocar en el tablón de anuncios el calendario laboral del municipio e indicar el horario que normalmente se sigue de trabajo, donde se ha de hacer constar los descansos que se deben de realizar según se define en la legislación al respecto.

Punto 12.- Evaluación del Sistema de Gestión de Calidad

Este punto no genera registro.

Punto 13.-Beneficios Sociales que ofrece el empresario al trabajador

Se ha elaborado una encuesta para la evaluación de los beneficios sociales. Se trata de prácticas que se llevan a cabo de forma habitual y que generan satisfacción por parte de trabajadores y agricultores.

	14.-CUESTIONARIO MEJORA DEL AMBIENTE SOCIAL.doc	GRASP/RR.14 Ed.00/Rev.00
---	--	-----------------------------

Nombre trabajador

Cuestionario de mejora de ambiente social. Preguntas al trabajador y al empresario los siguientes puntos:

1. ¿Se da al trabajador incentivos por el buen trabajo?:
Alimentos Dinero Obsequios (cuales):
2. ¿Se han realizado revisiones médicas? (vigilancia):
3. Accede a algún tipo de formación.
 - ☐ Plaguicidas, ☐ Prevención, ☐ Prácticas agrícolas. Otros:
4. ¿Se dan los guantes y ropa para realizar labores agrícolas?
5. ¿Realizan los trabajadores los tratamientos fitosanitarios?
6. Los trabajadores disponen de comedores para comer o descansar en horas de descanso?
7. El empresario dispensa alimentos a sus trabajadores.
8. ¿Facilita adelantos o te ha avalado alguna vez?
9. El empresario cede vivienda o habitaciones para descanso.
10. Transporte.
 - ☐ El trabajador dispone de vehículo propio.
 - ☐ El empresario transporta al personal.
11. Dispone de agua potable.
12. Dispone de duchas y aseos.
13. Se cambian horarios según creencias religiosas.
14. Se ayuda al trabajador a llevar los niños al colegio.
15. Dispone de asistencia medica gratuita el trabajador y la familia.
16. En la explotación viven personas en edad escolar: ☐ Si ☐ No
En caso de responder si, describir como facilitan el transporte.
17. otras:

Ilustración 16: Registro de Cuestionario sobre Beneficios Sociales

C.2.-SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.

La empresa Murgiverde S.C.A. tiene implantado un Sistema de Calidad desde donde se gestiona diversas normas de referencia (BRC, IFS, F2F, AH, C1000, TFMS, NURTURE, AGRICULTURA ECOLÓGICA, GRASP, etc.). Todo este gran volumen documental se organiza en carpetas con estructura en árbol, y desde ahí se gestionan los documentos. Aparentemente, es un sistema muy gráfico y de rápido acceso, pues toda la información está englobada en bloques comunes a partir de los cuales se diversifica para llegar al detalle de los distintos documentos (ver Ilustración 17: Ejemplo de estructura de organización mediante carpetas, organizadas en árbol).



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en empresa Murgiverde S.C.A.

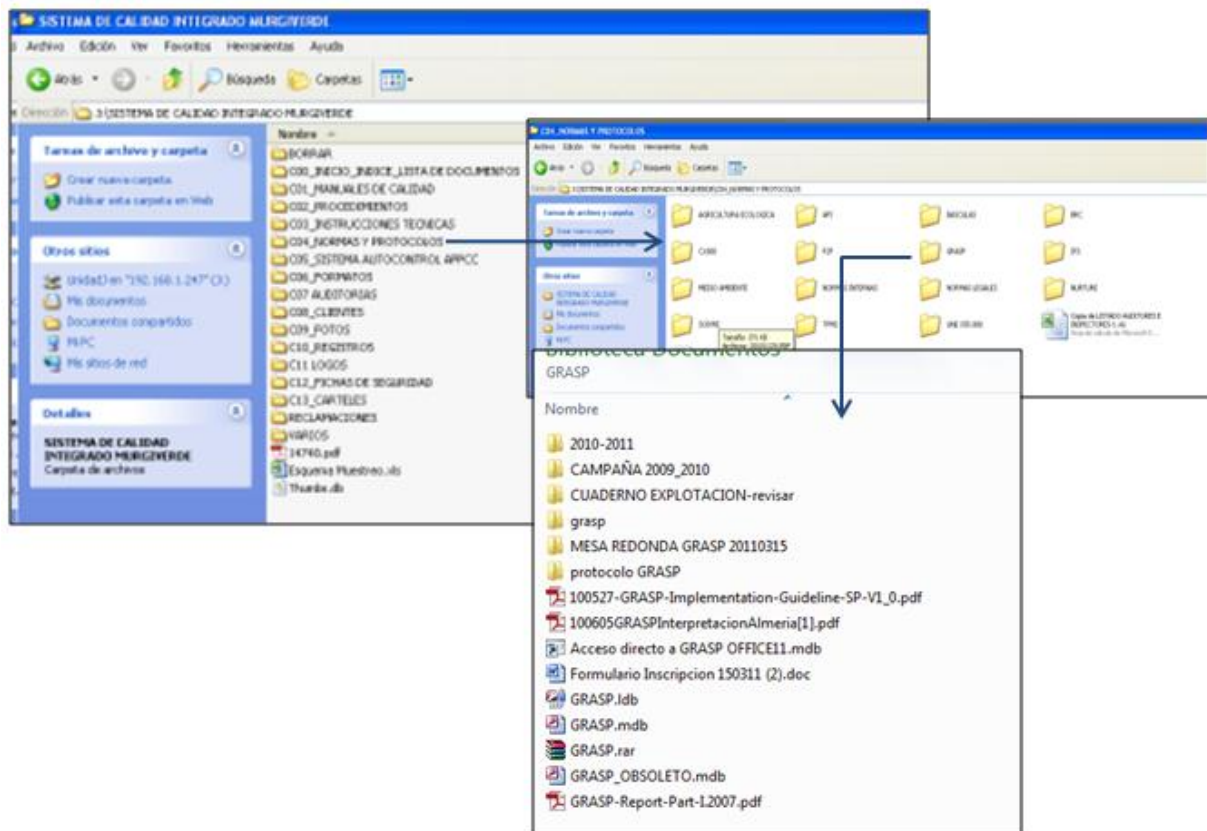


Ilustración 17: Ejemplo de estructura de organización mediante carpetas, organizadas en árbol

Pero aún siendo clara la estructura, se suele generar cierto desorden con la información, pues cada persona que entra en el sistema a guardar algún tipo de documento, establece su propio criterio para la disposición de la información, donde termina habilitándose distintos espacios para guardar los mismos documentos generando confusión, pues las rutas de acceso son distintas.

En otras ocasiones en las que urge disponer de un documento, cuando se trata de acceder al mismo, el sistema avisa de que está siendo utilizado por otro usuario, y ofrece la posibilidad de acceder en modo lectura, provocando que se generen varios archivos con el mismo nombre haciendo referencia a la misma revisión y sin embargo el contenido difiere en determinados puntos, creando desconcierto y generando más trabajo.

Debido a esta serie de problemas, se ha planteado una mejora del sistema documental existente, mediante el uso de software específico para la gestión de documentos, siendo las posibles herramientas:

Documentum, software comercial que requiere de un desembolso excesivo para llevar a cabo el proyecto de solución de la gestión de los documentos del sistema.

Opentext, al igual que documentum, el desembolso económico es excesivo.

Nuxeo, es un programa de código abierto, por tanto de descarga libre, pero no está muy implantado, según los foros de expertos en la materia.

Alfresco, es un programa de código abierto, también es de descarga libre, está más implantado su uso y por tanto, el nivel de apoyo de la comunidad (expertos) es muy alto. Por otro lado, Murgiverde S.C.A. lo tiene ya instalado para proceder a la gestión de documentos de otros departamentos.

De entre todas, se han descartado primeramente aquellas que requieren de un desembolso excesivo (Documentum y Opentext) y entre las opciones de código abierto (Nuxeo y Alfresco) se ha optado por Alfresco por ser una herramienta ya instalada en la propia empresa en otros departamentos para usos distintos a la implantación del Módulo GRASP.

C.2.1. SITUACIÓN INICIAL

Murgiverde S.C.A. nació de la fusión de dos grandes empresas (Agromurgi S.A.T. y Ejidoverde S.A.T.) en el 2005, dicha ampliación aumentó el número de centros de trabajo, lo que supuso tener ciertos problemas para la gestión de la información referente a los pedidos que se

debían confeccionar. Es muy difícil relacionar un documento papel a una línea de pedido que se visualiza en la pantalla del ordenador, creando diversos problemas de confusión de la información, y por tanto generando pérdidas económicas por las reclamaciones o por el remanipulado de la mercancía.

Así que inicialmente, la empresa requería un programa de gestión documental que fuese fácilmente integrable en el programa de gestión de pedidos de Murgiverde S.C.A. para conseguir incrustar en la línea de pedido los documentos escaneados con la información adicional al pedido (esta información puede ser muy variada, desde una etiqueta de producto a instrucciones de carga y de descarga para el transportista).

Posteriormente hubo una nueva fusión de empresas (año 2009 con Campovicar S.C.A. y Geosur S.C.A.) aportando otros dos nuevos centro de trabajo a la estructura productiva de la empresa lo que supuso tener varias personas trabajando en la misma aplicación con los mismos documentos y en centros distintos y distantes entre sí. Requiriendo un nuevo paso en el desarrollo de la herramienta de sistema documental, aprovechando la experiencia del programa de gestión de pedidos y valorando la funcionalidad y el resultado obtenido en comercialización. De esta manera, se empezó a trabajar en la integración con los programas de contabilidad. Para ello se limitó a escanear el documento e introducirlo en la línea de factura o albarán correspondiente, teniendo una copia digital del documento para la revisión disponible en cada asiento contable y poder consultarlo sin tener que imprimirlo.

Pero se vio la necesidad de dar otro nuevo paso para avanzar en el uso del programa, pues en determinadas ocasiones se requería buscar en las facturas o documentos, determinadas referencias, convirtiendo el uso de los documentos físicos y la búsqueda de los datos requeridos en una pérdida de tiempo, y por tanto en pérdidas económicas.

La solución llegó poco después con la dotación de un OCR o programa de reconocimiento óptico de caracteres a un escáner, que intuye el posible texto del documento imagen. De esta forma, se convierte un documento escaneado (una imagen de un documento) en un documento digitalizado (documento digital de texto) manteniendo la estructura imagen inicial del documento.

Actualmente, al proceder a escanear, simplemente se selecciona carpeta destino y a partir de ahí, la imagen del documento escaneado se guarda en una carpeta intermedia que funciona como carpeta inicial del proceso OCR (cuando el archivo ha sido tratado con el OCR) y saldrá de ella para ser guardado en la carpeta final (carpeta destino) donde el usuario realiza la consulta finalmente. El proceso ralentiza la obtención del documento en función del tamaño del mismo, pero se estima entre 2 a 5 minutos.

Esta rutina de carpetas añadidas al proceso de escaneado, ha permitido que al ser guardado en el sistema de archivos de Alfresco, su contenido sea legible al sistema de gestión documental, con ello se favorece la realización de búsquedas rápidas al tener en cuenta el contenido de dicho documento, para la presentación de resultados de búsquedas.

Este nuevo enfoque ha llevado a empezar a implementar la herramienta en los departamentos documentales por excedencia, inicialmente en Recursos Humanos y posteriormente en Gestión de OPFH, PO y Ayudas.

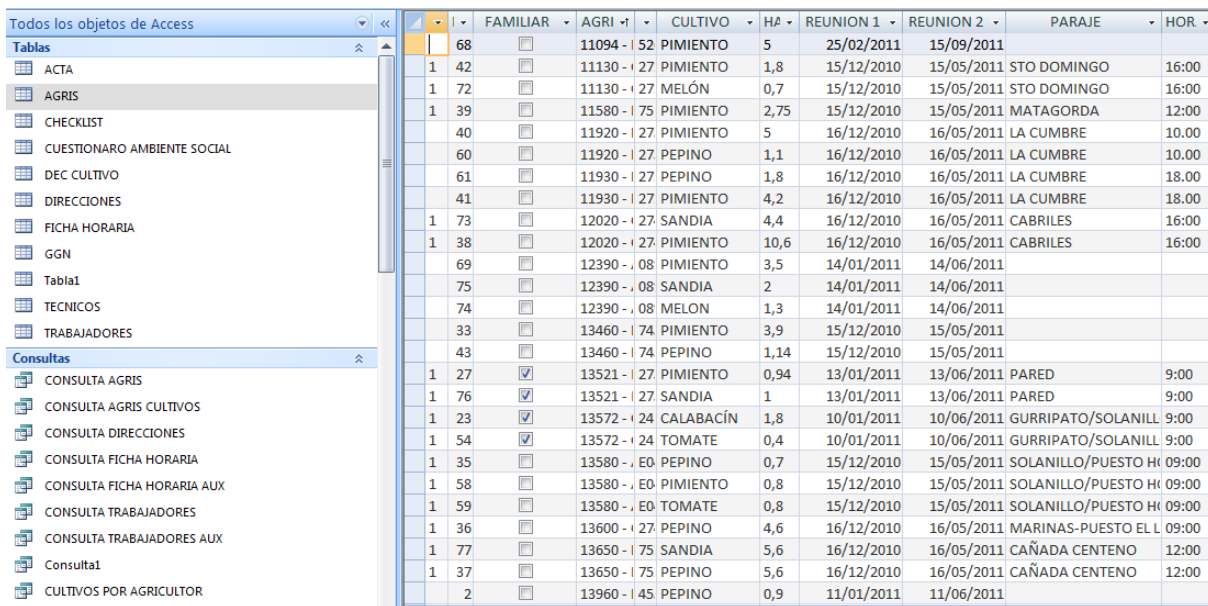
C.2.2.- PLAN DE MEJORA

En el Departamento de Calidad, movidos por la necesidad de implementar un nuevo protocolo en un volumen considerable de agricultores, se vio la necesidad de estudiar y

analizar los registros que son necesarios para la implementación del Módulo GRASP, definiendo los datos necesarios para su cumplimentación y estableciendo las relaciones de dichos datos, con el objetivo de confeccionar una pequeña aplicación Access, que permita gestionar rápida y fácilmente los datos necesarios para la confección de los registros, ahorrando tiempo y por tanto, dinero en la implementación.

Access

Con ello, se establece un esquema de aquellos datos que se repiten en distintos registros, y de esa forma, intentar su automatización mediante la relación entre tablas con los datos referentes a los registros.



ID	FAMILIAR	AGRI	CULTIVO	HA	REUNION 1	REUNION 2	PARAJE	HOR
68		11094	PIMIENTO	5	25/02/2011	15/09/2011		
1 42		11130	PIMIENTO	1,8	15/12/2010	15/05/2011	STO DOMINGO	16:00
1 72		11130	MELÓN	0,7	15/12/2010	15/05/2011	STO DOMINGO	16:00
1 39		11580	PIMIENTO	2,75	15/12/2010	15/05/2011	MATAGORDA	12:00
40		11920	PIMIENTO	5	16/12/2010	16/05/2011	LA CUMBRE	10.00
60		11920	PEPINO	1,1	16/12/2010	16/05/2011	LA CUMBRE	10.00
61		11930	PEPINO	1,8	16/12/2010	16/05/2011	LA CUMBRE	18.00
41		11930	PIMIENTO	4,2	16/12/2010	16/05/2011	LA CUMBRE	18.00
1 73		12020	SANDIA	4,4	16/12/2010	16/05/2011	CABRILES	16:00
1 38		12020	PIMIENTO	10,6	16/12/2010	16/05/2011	CABRILES	16:00
69		12390	PIMIENTO	3,5	14/01/2011	14/06/2011		
75		12390	SANDIA	2	14/01/2011	14/06/2011		
74		12390	MELON	1,3	14/01/2011	14/06/2011		
33		13460	PIMIENTO	3,9	15/12/2010	15/05/2011		
43		13460	PEPINO	1,14	15/12/2010	15/05/2011		
1 27		13521	PIMIENTO	0,94	13/01/2011	13/06/2011	PARED	9:00
1 76		13521	SANDIA	1	13/01/2011	13/06/2011	PARED	9:00
1 23		13572	CALABACÍN	1,8	10/01/2011	10/06/2011	GURRIPATO/SOLANILL	9:00
1 54		13572	TOMATE	0,4	10/01/2011	10/06/2011	GURRIPATO/SOLANILL	9:00
1 35		13580	PEPINO	0,7	15/12/2010	15/05/2011	SOLANILLO/PUESTO H	09:00
1 58		13580	PIMIENTO	0,8	15/12/2010	15/05/2011	SOLANILLO/PUESTO H	09:00
1 59		13580	TOMATE	0,8	15/12/2010	15/05/2011	SOLANILLO/PUESTO H	09:00
1 36		13600	PEPINO	4,6	16/12/2010	16/05/2011	MARINAS-PUESTO EL L	09:00
1 77		13650	SANDIA	5,6	16/12/2010	16/05/2011	CAÑADA CENTENO	12:00
1 37		13650	PEPINO	5,6	16/12/2010	16/05/2011	CAÑADA CENTENO	12:00
2		13960	PEPINO	0,9	11/01/2011	11/06/2011		

Ilustración 18: Detalle de confección de las tablas de Access para la introducción de datos GRASP

Una de las ventajas que ofrece este programa, es la capacidad de acceso al mismo tiempo a un archivo de varios usuarios, siempre y cuando ninguno de ellos quiera entrar a la aplicación en modo exclusivo. De esta forma se podría introducir datos de forma simultánea

en varios equipos en la misma base de datos, consiguiendo un ahorro de tiempo considerable.

Otra característica a tener en cuenta, es la gran potencia de cálculo y relación de datos de esta herramienta, de manera que cada dato únicamente se ha de introducir en las tablas una única vez y en el resto de registros únicamente se referencia dicho dato, pero no se vuelve a introducir.

Para hacer más sencillo el trabajo, se ha confeccionado un panel de control, a modo de presentación, que hace más sencilla la distribución en pantalla de la información y el uso de la herramienta. (Ver Ilustración 19: Presentación inicial de la aplicación, GRASP).

En este sentido, se ha jugado con los colores de la botonera para establecer bloques temáticos según la tarea a realizar y el tipo de documento que se va a abrir al pulsar sobre él:

- Azul: son los formatos de registros necesarios para llevar a cabo la implantación del módulo GRASP.
- Rojo: es el listado de los socios que se han dado de alta en la implantación de GRASP.
- Verde: hace referencia a las tablas de introducción de datos para la cumplimentación de todos los demás documentos.

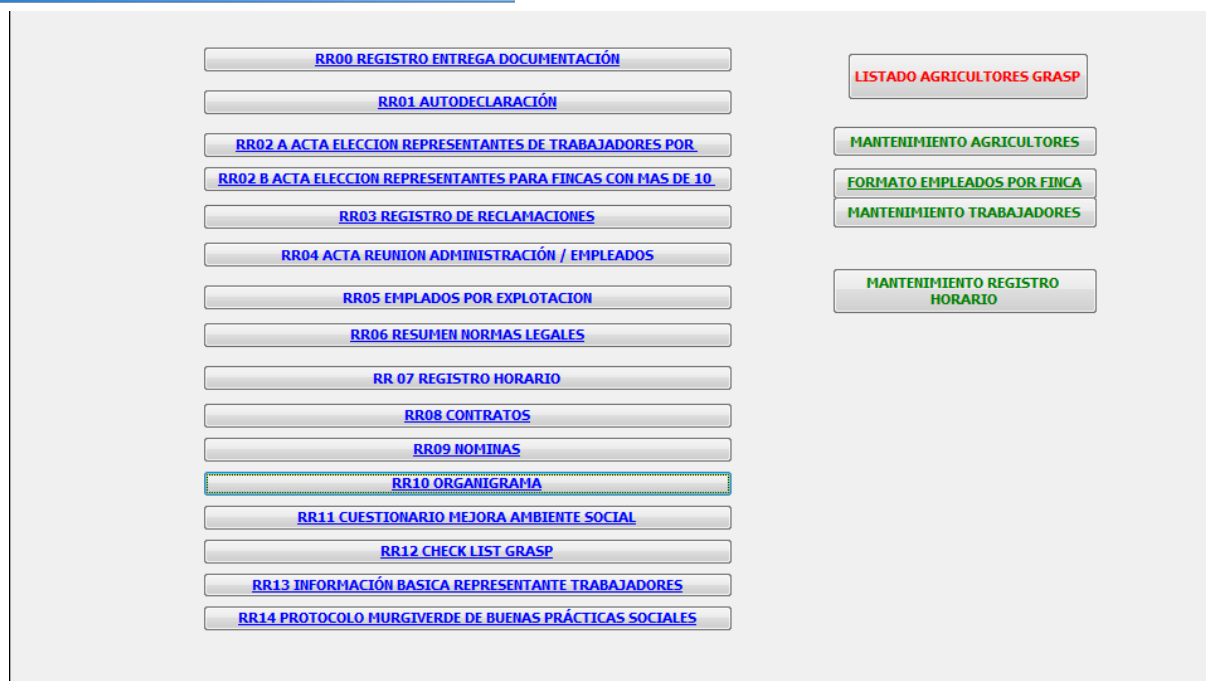


Ilustración 19: Presentación inicial de la aplicación, GRASP

Para la obtención automática de los registros, se ha de buscar el informe requerido en la sección de informes de la derecha.

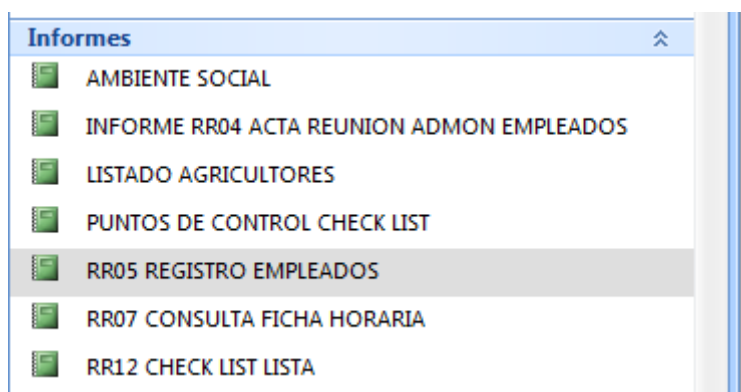


Ilustración 20: Cuadro de informes

En cuanto a la tabla de introducción de datos para el posterior cálculo del registro horario, en la ilustración 19 se aprecia lo sencillo de la herramienta. En primer lugar, se elige al trabajador de la pestaña de la casilla inicial de la introducción de datos y después sólo hay que rellenar con “1” los días trabajados e introducir el salario devengado. Así, automáticamente tenemos creado el registro horario como se muestra en la ilustración 20.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS. REV 00 Sep. 2,010

AGRICULTOR: 13600

COBO MIRANDA PURIFICACION

DIA TRABAJADO DEL AÑO MES: 1009

[illegible]

PAGINA DE

Ilustración 22: Informe de registro horario de los empleados.

Pero la asignatura pendiente en la mejora documental se halla en el manejo y orden de la documentación externa al sistema documental de calidad. En el caso de Murgiverde S.C.A., las nóminas, contratos y demás información se han de solicitar a las respectivas asesorías-socios, y se han de ordenar posteriormente para la confección de los registros de cada cuaderno – explotación.

Alfresco

En este caso, la herramienta a utilizar para la optimización de recursos es el sistema documental Alfresco (ilustración 21), debido a las excelencias emitidas por aquellas personas

que ya han usado sus aplicaciones, y sobre todo por la necesidad de encontrar una herramienta que facilite organizar los documentos para que estos sean más accesibles.

Para realizar una evaluación previa de la herramienta, se ha obtenido una versión del sistema de gestión documental instalado en un ordenador sin conexión al servidor, para evaluar las posibilidades que puede ofrecer al departamento de calidad, sobre todo de cara a la implementación GRASP, pues urge tener las herramientas para ir aumentando la implantación del Módulo en una selección de agricultores mayor que la anterior. Debe señalarse que para finales de 2012 se ha de implantar en el 100% de la producción, según el compromiso realizado a los clientes que nos exigen dicha implantación.

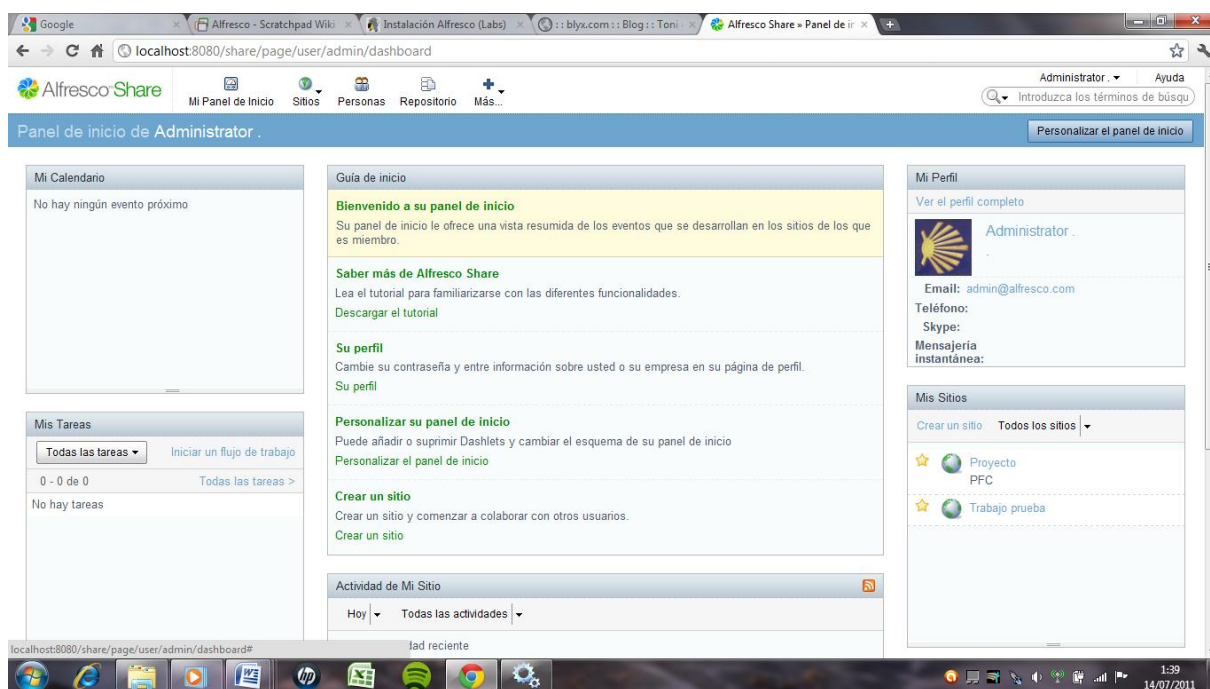


Ilustración 23: Vista de Panel de Inicio de Alfresco.

En este programa piloto, se ha creado un posible modelo de almacenamiento de documentos para comprobar el desarrollo de la automatización de los procesos. El sistema elegido para su almacenamiento obedece el siguiente criterio:

Se establece una carpeta de almacenamiento GRASP,

Dentro de GRASP, se pretende organizar las carpetas por año (se indica “10” para la campaña 2010 – 2011)

Una carpeta de ENTRADA de datos, que es sobre la que va a actuar las reglas definidas.

Se han de crear de forma automática las distintas carpetas de los socios, según se defina en el nombre de los documentos que lleguen a la carpeta de ENTRADA.

Dentro de la carpeta de socios, se definen dos carpetas más,

Contratos

Nóminas

El criterio diferenciador lo establece el nombre que se da al documento al escanearlo, que ha de seguir la siguiente estructura: 12345 N, donde:

- el dato numérico determina el nº de socio,
- le ha de seguir de un espacio,
- y después una letra de las dos posibles,:
 - N para determinar que se trata de una nómina o
 - C si se trata de un contrato.

Detrás de la letra se puede indicar el mes o cualquier matiz que ayude a determinar el contenido del documento de forma rápida.

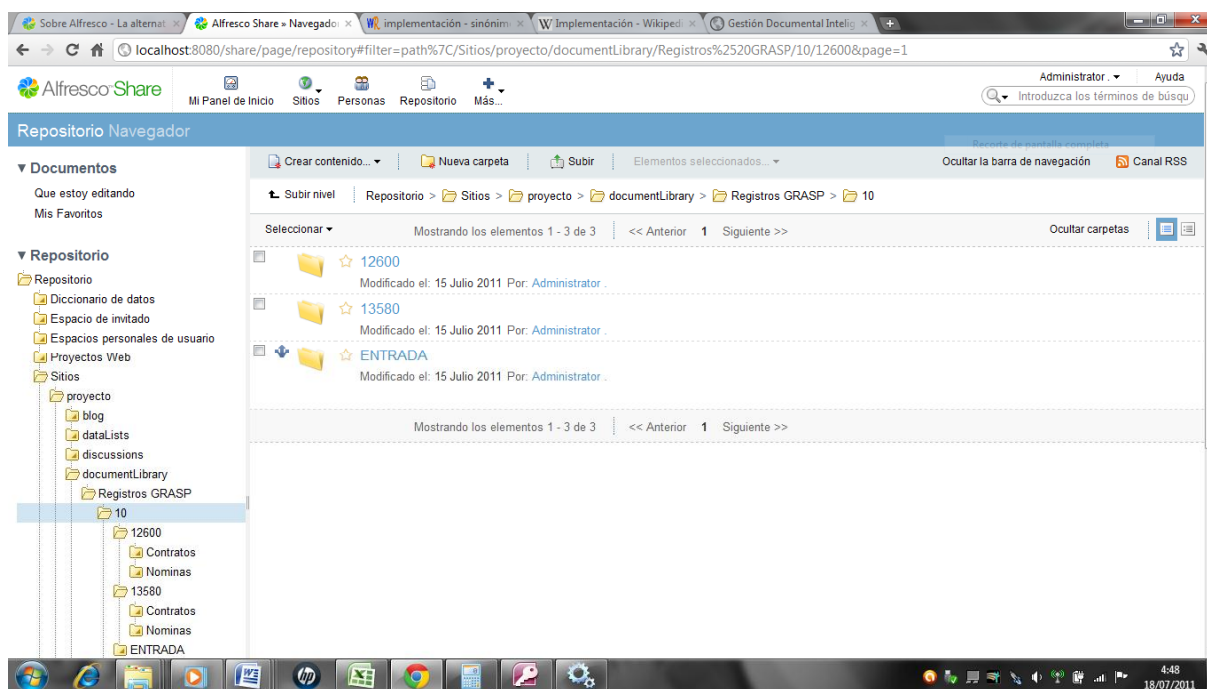


Ilustración 24: Detalle de la estructura definida para la carpeta GRASP dentro de Alfresco

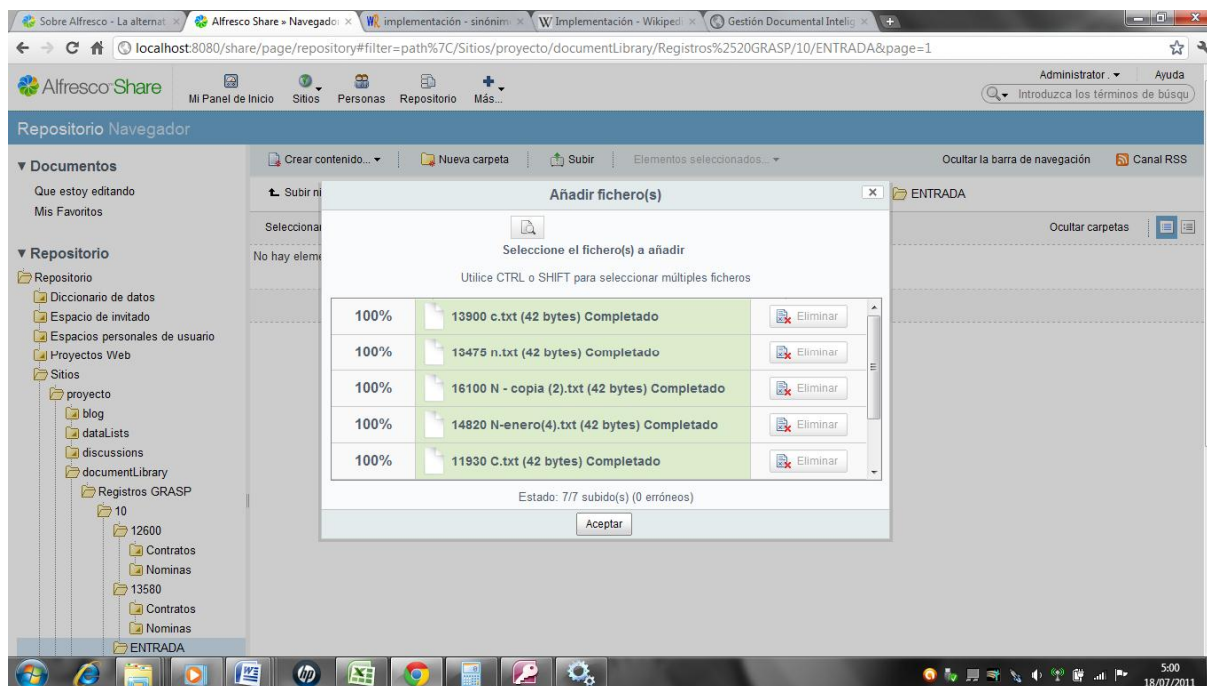


Ilustración 25: Consola de subida de archivos a Alfresco

A modo de prueba se confeccionan varios archivos de texto, con la estructura de nombre definida para comprobar el funcionamiento.

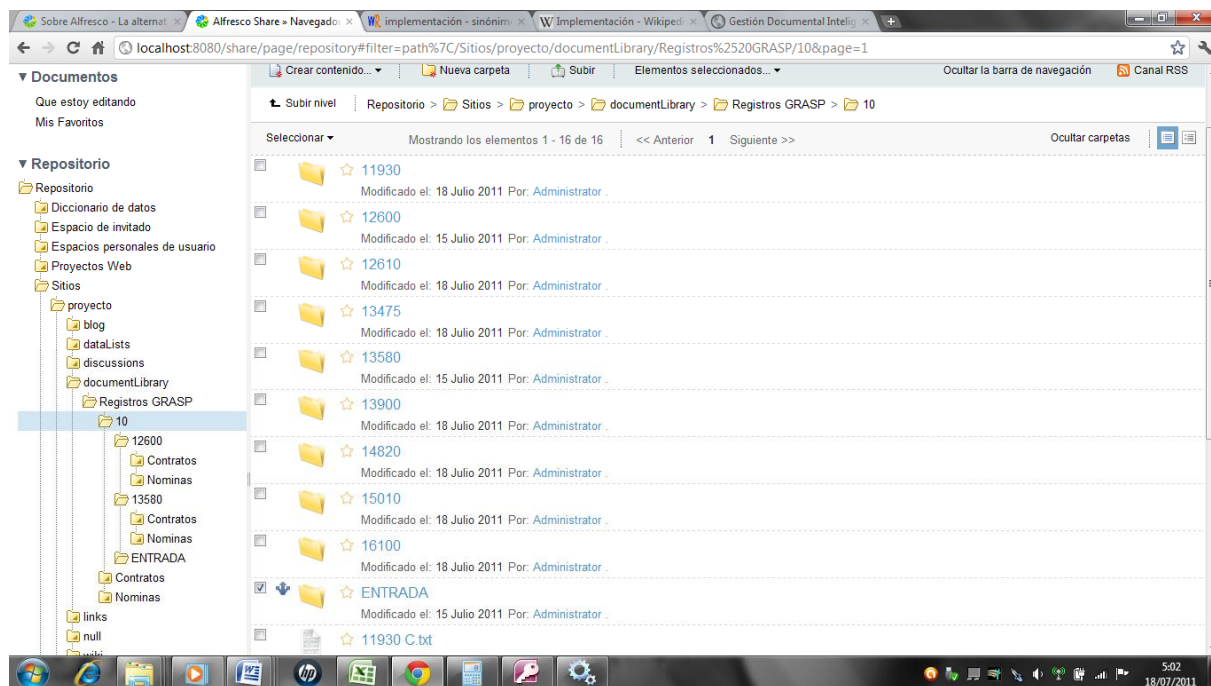


Ilustración 26: Como resultado de la subida de los archivos se ha creado las carpetas de los nuevos socios

Tras la realización de este ejemplo prueba y obtener el resultado esperado de almacenamiento automático, Alfresco se postula como una gran herramienta de gestión de la documentación.

Por otro lado, se ha observado otra herramienta dentro de Alfresco que podrá solucionar muchos de los problemas del sistema documental actual. Se trata de la capacidad del programa de realizar las búsquedas de una cadena de texto, no sólo en el título como hacen la mayoría de buscadores, ni por una serie de aspectos o particularidades que el usuario puede dar a cada archivo, como el uso de etiquetas, los metadatos y en el contenido del propio documento.

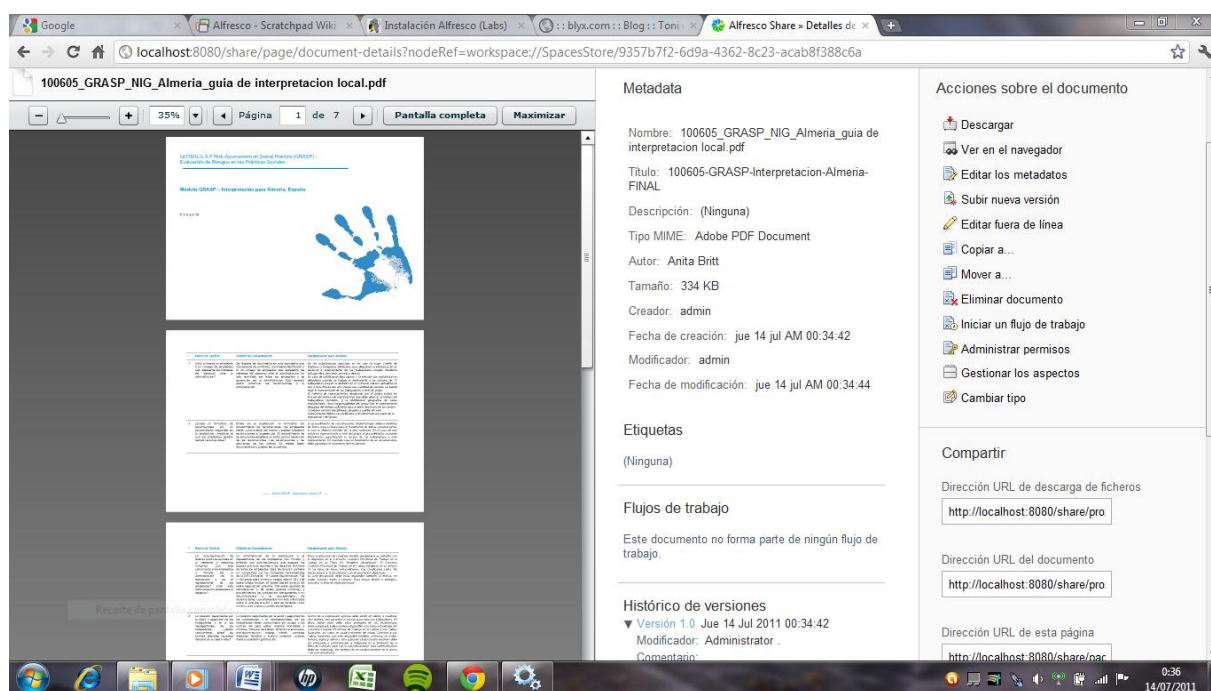


Ilustración 27: Detalle de la información de búsqueda en Metadatos, Etiquetas, control de versiones, y acciones a realizar sobre el documento.



Además, tal y como se aprecia en la ilustración 25, aparece en las propiedades del documento varias funcionalidades. La más destacada para los actuales problemas del sistema de archivos de calidad es el histórico de versiones, que supone utilizar siempre un mismo documento y además, poder trabajar en función de las necesidades de cualquiera de las versiones que tengamos sin tener que destrozarnos el documento o hacer innumerables copias del mismo. Dicho histórico de versiones es automático.

Esta herramienta de sistema de gestión documental (Alfresco) tiene muchas posibilidades útiles para mejorar la situación actual de documentación, además de automatizar los procesos de archivo de documentos. Sin duda no solo ha supuesto una gran ayuda para la implantación del módulo GRASP reduciendo considerablemente el tiempo dedicado a la misma, sino que además ha abierto todo un horizonte de posibilidades de aplicación en infinidad de procesos, tales como la optimización del manejo de registros de calidad en los distintos centros de manipulado o la gestión del control de accesos a los documentos creando usuarios “consumidores” de información, a quienes se les debe de permitir el acceso a los datos que requiere, y usuarios “productores” de registros, pero que no requieren tener acceso a los mismos, pues no es su cometido. Se podría hablar de una

herramienta de búsquedas rápidas, que utiliza un buscador parecido a Google, y explora en el interior del documento aquello que le indicamos. Realmente tiene innumerables posibilidades de uso dentro de la compleja y difícil gestión de documentos de un departamento de calidad.

A modo de resumen se detallan en la siguiente tabla los aspectos más ventajosos que nos ha llevado a la elección de estas dos herramientas:

Tabla 4: Características a destacar de las herramientas utilizadas como mejora del sistema de gestión documental

	
<p>BASE DE DATOS</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL</p>
<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrador de base de datos relacional • Automatización de tareas repetitivas • Manejo de una o más tablas de datos a la vez 	<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión documental • Autenticación y control de usuarios • Búsqueda rápida de documentos • Control de versiones de documentos



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
mpresa Murgiverde S.C.A.

INDICE

D. EVALUACIÓN ECONÓMICA	66
D.1. MÓDULO GRASP.....	66
D.2. SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.....	75

D. EVALUACIÓN ECONÓMICA

D.1. MÓDULO GRASP

Se ha realizado una estimación del coste de la implantación del Módulo GRASP para el total de los agricultores de Murgiverde S.C.A. Dicha estimación se ha elaborado teniendo en cuenta el tiempo empleado para la realización de dicha implantación en la experiencia piloto realizada durante la campaña anterior, y estandarizando la repercusión del mismo al resto de los socios. Además, para hacer más tangible el coste del tiempo, el cálculo se ha transformado en euros, considerando el coste como el salario tipo de 1.000€ que percibiría un trabajador por realizar dicho trabajo. Hay que matizar, que en esta evaluación no se incluye el coste derivado de la experiencia piloto inicial, que supuso la adquisición de los conocimientos y optimización inicial de los recursos empleados para llevarla a cabo con un número reducido de socios.

A continuación, se desglosan las distintas tareas a realizar en los puntos de control y criterios de cumplimiento principales que establece dicho Módulo.

Punto 1.- Representante de los trabajadores

Para la elección del Representante de los Trabajadores (RT) se siguen dos criterios en función del número de trabajadores de la explotación:

- Explotación con menos de 10 trabajadores: la comercializadora designa al representante de los trabajadores
- Explotación con más de 10 trabajadores: se ha de realizar la elección del RT de la explotación, electo o nominado por los trabajadores, y además deben existir documentos que así lo confirmen.

Trabajo a realizar: Se realiza una reunión inicial donde se documenta e informa a las explotaciones de cultivo de los puntos de GRASP. Se les hace entrega de los registros a rellenar y de la información y documentos que establece el módulo, dejando constancia de dicha reunión, mediante el acta de reunión inicial y tomando nota tanto de los nombres de los participantes, con su correspondiente firma, como de todas aquellas inquietudes o preguntas que realicen durante la misma y puntos de interés de la norma que se les ha explicado al personal trabajador y a la administración de la explotación.

Además se cumplimenta el tablón de anuncios de la finca, donde se ha de publicar toda la información de GRASP.

Tiempo dedicación: Para una explotación media se estima 3 horas por explotación.

Presupuesto:

$$3 \frac{22222/22222222}{2222222222} \cdot 2400 \frac{2222222222222}{2222222222} = 1.20022222 \cong 30 \frac{222}{2222} \cong 8 \frac{222222222222/2}{22} 80\% \frac{22}{22} 2222$$

$$2222222222 = 8 \frac{2222222222222}{2} 1000 \frac{\text{€}}{2 \frac{22}{22}} \cdot 12 \frac{2}{2222} \cdot 0.8 = 76.800\text{€}$$

Punto 2.- Reclamaciones

Trabajo a realizar: Explicar el procedimiento documentado de reclamaciones a los trabajadores de la explotación. Siguiendo dicho procedimiento, se recogerán aquellas quejas

que los trabajadores expongan y se realizará el tratamiento de las mismas y el seguimiento de las acciones realizadas como correctivas para la subsanación de las quejas.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 1.

Presupuesto: Incluido en el punto 1.

Punto 3.- Autodeclaración de Buenas Prácticas Sociales

Trabajo a realizar: Se ha de leer, explicar y firmar el documento de Autodeclaración por parte de representantes de trabajadores de la explotación, así como a los agricultores, representantes de los trabajadores y representante de seguridad y salud de la explotación, además de realizar las reuniones para informar a los trabajadores del compromiso de cumplimiento al que se acoge el agricultor con la firma de este documento y de los derechos sociales que adquieren los trabajadores debido a este compromiso.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 1.

Presupuesto: Incluido en el punto 1.

Punto 4.- Normas laborales

Trabajo a realizar: Debe asegurarse que los representantes de seguridad y salud, los representantes de buenas prácticas sociales y los representantes de los empleados, tengan

conocimiento y/o acceso a las normas legales laborales de la zona (Convenio del Campo de la provincia de Almería).

Tiempo de dedicación: Se realizará Curso de Formación en cascada dentro de la comercializadora. El curso se estima de 4 horas para doce técnicos y dos personas de recursos humanos.

Presupuesto: 1.000 € (Coste de la formación recibida por BSD Consulting en septiembre de 2.009)

Punto 5.- Contratos

Trabajo a realizar: Los contratos han de estar disponibles y debidamente firmados, así como la comunicación del contrato a la seguridad social. Se han de ordenar y mantener al día.

Tiempo dedicación: 30 minutos por explotación/mes.

$$0.5 \frac{\text{€}}{\text{h}} \cdot 400 \text{ h} = 200 \text{ €} \cong 5 \text{ €} \cdot 40 \text{ €} \cong 2 \text{ €} \cdot 20 \text{ €} \cdot 60\%$$

Presupuesto: $2 \frac{\text{€}}{\text{h}} \cdot 1000 \text{ h} = 2000 \text{ €}$
 $2000 \text{ €} \cdot 0.6 = 1200 \text{ €}$
 $1200 \text{ €} \cdot 0.6 = 720 \text{ €}$
 $720 \text{ €} \cdot 0.6 = 432 \text{ €}$
 $432 \text{ €} \cdot 0.6 = 259.2 \text{ €}$
 $259.2 \text{ €} \cdot 0.6 = 155.52 \text{ €}$
 $155.52 \text{ €} \cdot 0.6 = 93.312 \text{ €}$
 $93.312 \text{ €} \cdot 0.6 = 55.9872 \text{ €}$
 $55.9872 \text{ €} \cdot 0.6 = 33.59232 \text{ €}$
 $33.59232 \text{ €} \cdot 0.6 = 20.155392 \text{ €}$
 $20.155392 \text{ €} \cdot 0.6 = 12.0932352 \text{ €}$
 $12.0932352 \text{ €} \cdot 0.6 = 7.25594112 \text{ €}$
 $7.25594112 \text{ €} \cdot 0.6 = 4.353564672 \text{ €}$
 $4.353564672 \text{ €} \cdot 0.6 = 2.6121388032 \text{ €}$
 $2.6121388032 \text{ €} \cdot 0.6 = 1.56728328192 \text{ €}$
 $1.56728328192 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.940369969152 \text{ €}$
 $0.940369969152 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.5642219814912 \text{ €}$
 $0.5642219814912 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.33853318889472 \text{ €}$
 $0.33853318889472 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.203119913336832 \text{ €}$
 $0.203119913336832 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.1218719479920992 \text{ €}$
 $0.1218719479920992 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.07312316879525952 \text{ €}$
 $0.07312316879525952 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.043873901277155712 \text{ €}$
 $0.043873901277155712 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.0263243407662934272 \text{ €}$
 $0.0263243407662934272 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.01579460445977605632 \text{ €}$
 $0.01579460445977605632 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.009476762675865633792 \text{ €}$
 $0.009476762675865633792 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.0056860576055193802752 \text{ €}$
 $0.0056860576055193802752 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.00341163456331162816512 \text{ €}$
 $0.00341163456331162816512 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.002046980737986976899072 \text{ €}$
 $0.002046980737986976899072 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.0012281884427921861394432 \text{ €}$
 $0.0012281884427921861394432 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.00073691306567531168366592 \text{ €}$
 $0.00073691306567531168366592 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.000442147839405187010199552 \text{ €}$
 $0.000442147839405187010199552 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.0002652887036431122061197312 \text{ €}$
 $0.0002652887036431122061197312 \text{ €} \cdot 0.6 = 0.00015917322218586732367183872 \text{ €}$
 $0.00015917322218586732367183872 \text{ €} \cdot 0.6 = 9.5503933311520394203099232 \times 10^{-5} \text{ €}$
 $9.5503933311520394203099232 \times 10^{-5} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.73023599869122365218595392 \times 10^{-5} \text{ €}$
 $5.73023599869122365218595392 \times 10^{-5} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.438141599214734191311572352 \times 10^{-5} \text{ €}$
 $3.438141599214734191311572352 \times 10^{-5} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.0628849595288405147869434112 \times 10^{-5} \text{ €}$
 $2.0628849595288405147869434112 \times 10^{-5} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.23773097571730430887216604672 \times 10^{-5} \text{ €}$
 $1.23773097571730430887216604672 \times 10^{-5} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.42638585430382585323299628032 \times 10^{-6} \text{ €}$
 $7.42638585430382585323299628032 \times 10^{-6} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.455831512582295511939797768192 \times 10^{-6} \text{ €}$
 $4.455831512582295511939797768192 \times 10^{-6} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.6734989075493773071638786609152 \times 10^{-6} \text{ €}$
 $2.6734989075493773071638786609152 \times 10^{-6} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.60409934452962638429832719654912 \times 10^{-6} \text{ €}$
 $1.60409934452962638429832719654912 \times 10^{-6} \text{ €} \cdot 0.6 = 9.62459606717775830578996317929472 \times 10^{-7} \text{ €}$
 $9.62459606717775830578996317929472 \times 10^{-7} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.774757640306654983473977907576832 \times 10^{-7} \text{ €}$
 $5.774757640306654983473977907576832 \times 10^{-7} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.4648545841839929890843867445460992 \times 10^{-7} \text{ €}$
 $3.4648545841839929890843867445460992 \times 10^{-7} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.07891275051039579345063204672765952 \times 10^{-7} \text{ €}$
 $2.07891275051039579345063204672765952 \times 10^{-7} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.247347650306237476070379228036595712 \times 10^{-7} \text{ €}$
 $1.247347650306237476070379228036595712 \times 10^{-7} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.484085901837424856422275368219574272 \times 10^{-8} \text{ €}$
 $7.484085901837424856422275368219574272 \times 10^{-8} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.4904515411024549138533652209317445632 \times 10^{-8} \text{ €}$
 $4.4904515411024549138533652209317445632 \times 10^{-8} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.69427092466147294831201913255904673792 \times 10^{-8} \text{ €}$
 $2.69427092466147294831201913255904673792 \times 10^{-8} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.616562554796883768987211479535428042752 \times 10^{-8} \text{ €}$
 $1.616562554796883768987211479535428042752 \times 10^{-8} \text{ €} \cdot 0.6 = 9.699375328781302613923268877212568256512 \times 10^{-9} \text{ €}$
 $9.699375328781302613923268877212568256512 \times 10^{-9} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.8196251972687815683539613263275409539072 \times 10^{-9} \text{ €}$
 $5.8196251972687815683539613263275409539072 \times 10^{-9} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.49177511836126894101237679579652457234432 \times 10^{-9} \text{ €}$
 $3.49177511836126894101237679579652457234432 \times 10^{-9} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.095065071016761364607426077477914743406592 \times 10^{-9} \text{ €}$
 $2.095065071016761364607426077477914743406592 \times 10^{-9} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.2570390426100568187644556464867488460439552 \times 10^{-9} \text{ €}$
 $1.2570390426100568187644556464867488460439552 \times 10^{-9} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.5422342556603409125867338789204930762637312 \times 10^{-10} \text{ €}$
 $7.5422342556603409125867338789204930762637312 \times 10^{-10} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.52534055339620454755204032735229584575823872 \times 10^{-10} \text{ €}$
 $4.52534055339620454755204032735229584575823872 \times 10^{-10} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.715204332037722728531224196411377507454943232 \times 10^{-10} \text{ €}$
 $2.715204332037722728531224196411377507454943232 \times 10^{-10} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.6291225992226336371187345178468265044729659392 \times 10^{-10} \text{ €}$
 $1.6291225992226336371187345178468265044729659392 \times 10^{-10} \text{ €} \cdot 0.6 = 9.7747355953358018227124071070809590268377956352 \times 10^{-11} \text{ €}$
 $9.7747355953358018227124071070809590268377956352 \times 10^{-11} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.86484135720148109362744426424857541610267738112 \times 10^{-11} \text{ €}$
 $5.86484135720148109362744426424857541610267738112 \times 10^{-11} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.518904814320888656176466558549145249661606428672 \times 10^{-11} \text{ €}$
 $3.518904814320888656176466558549145249661606428672 \times 10^{-11} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.1113428885925331937058799351294871497969638572032 \times 10^{-11} \text{ €}$
 $2.1113428885925331937058799351294871497969638572032 \times 10^{-11} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.26680573315551991622352796107769228987817831432192 \times 10^{-11} \text{ €}$
 $1.26680573315551991622352796107769228987817831432192 \times 10^{-11} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.60083439893311949733716776646615373926906988593152 \times 10^{-12} \text{ €}$
 $7.60083439893311949733716776646615373926906988593152 \times 10^{-12} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.560500639359871698402300659879692243561441931558912 \times 10^{-12} \text{ €}$
 $4.560500639359871698402300659879692243561441931558912 \times 10^{-12} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.7363003836159230190413803959278153461368651589353472 \times 10^{-12} \text{ €}$
 $2.7363003836159230190413803959278153461368651589353472 \times 10^{-12} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.64178023016955381142482823755668920768211909536120832 \times 10^{-12} \text{ €}$
 $1.64178023016955381142482823755668920768211909536120832 \times 10^{-12} \text{ €} \cdot 0.6 = 9.85068138101732286854896942534013524609271457216732992 \times 10^{-13} \text{ €}$
 $9.85068138101732286854896942534013524609271457216732992 \times 10^{-13} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.910408828610393721129381655204081147655628743300397952 \times 10^{-13} \text{ €}$
 $5.910408828610393721129381655204081147655628743300397952 \times 10^{-13} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.5462452971662362326776289931224486885933772459802387712 \times 10^{-13} \text{ €}$
 $3.5462452971662362326776289931224486885933772459802387712 \times 10^{-13} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.12774717829974173960657739587346921315602634758814326272 \times 10^{-13} \text{ €}$
 $2.12774717829974173960657739587346921315602634758814326272 \times 10^{-13} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.27664830697984504376394643752408152789361580855288595744 \times 10^{-13} \text{ €}$
 $1.27664830697984504376394643752408152789361580855288595744 \times 10^{-13} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.65988984187907026258367862514448916736169485131731574464 \times 10^{-14} \text{ €}$
 $7.65988984187907026258367862514448916736169485131731574464 \times 10^{-14} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.595933905127442157550207175086693500417016910790389446784 \times 10^{-14} \text{ €}$
 $4.595933905127442157550207175086693500417016910790389446784 \times 10^{-14} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.7575603430764652945301243050520161002502101464742336680704 \times 10^{-14} \text{ €}$
 $2.7575603430764652945301243050520161002502101464742336680704 \times 10^{-14} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.65453620584587917671807458303120966015012608788454020084224 \times 10^{-14} \text{ €}$
 $1.65453620584587917671807458303120966015012608788454020084224 \times 10^{-14} \text{ €} \cdot 0.6 = 9.92721723507527506030844749818725796090075652730724120505344 \times 10^{-15} \text{ €}$
 $9.92721723507527506030844749818725796090075652730724120505344 \times 10^{-15} \text{ €} \cdot 0.6 = 5.956330341045165036185068498912354776540453916384344723032064 \times 10^{-15} \text{ €}$
 $5.956330341045165036185068498912354776540453916384344723032064 \times 10^{-15} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.5737982046270990217110410993474128659242723498306068338192384 \times 10^{-15} \text{ €}$
 $3.5737982046270990217110410993474128659242723498306068338192384 \times 10^{-15} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.14427892277625941302662465960844771955456340989836409929154304 \times 10^{-15} \text{ €}$
 $2.14427892277625941302662465960844771955456340989836409929154304 \times 10^{-15} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.286567353665755647815974795765068631732738045938918459574925824 \times 10^{-15} \text{ €}$
 $1.286567353665755647815974795765068631732738045938918459574925824 \times 10^{-15} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.719404121994533886895848774590411790396428275633510757449554944 \times 10^{-16} \text{ €}$
 $7.719404121994533886895848774590411790396428275633510757449554944 \times 10^{-16} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.6316424731967203321375092647542470742378569653801064544697329664 \times 10^{-16} \text{ €}$
 $4.6316424731967203321375092647542470742378569653801064544697329664 \times 10^{-16} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.77898548391803219928250555885254824454271417922806387268183977984 \times 10^{-16} \text{ €}$
 $2.77898548391803219928250555885254824454271417922806387268183977984 \times 10^{-16} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.667391290350819319569503335311528946725628507536838323609103867904 \times 10^{-16} \text{ €}$
 $1.667391290350819319569503335311528946725628507536838323609103867904 \times 10^{-16} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.0004347742104915917417019991869173680353771045221029941654623207424 \times 10^{-16} \text{ €}$
 $1.0004347742104915917417019991869173680353771045221029941654623207424 \times 10^{-16} \text{ €} \cdot 0.6 = 6.0026086452629495504452119995113502122122626271326157849927739324544 \times 10^{-17} \text{ €}$
 $6.0026086452629495504452119995113502122122626271326157849927739324544 \times 10^{-17} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.60156518715776973026712719970681012732735757627956947099566435947264 \times 10^{-17} \text{ €}$
 $3.60156518715776973026712719970681012732735757627956947099566435947264 \times 10^{-17} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.160939112294661838160276319824086076396414545767741682597398615683584 \times 10^{-17} \text{ €}$
 $2.160939112294661838160276319824086076396414545767741682597398615683584 \times 10^{-17} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.2965634673767971028961657918944516458378487274606450095584391694101504 \times 10^{-17} \text{ €}$
 $1.2965634673767971028961657918944516458378487274606450095584391694101504 \times 10^{-17} \text{ €} \cdot 0.6 = 7.7793808042607826173769947513667098750270923647638700573506350164609024 \times 10^{-18} \text{ €}$
 $7.7793808042607826173769947513667098750270923647638700573506350164609024 \times 10^{-18} \text{ €} \cdot 0.6 = 4.66762848255646957042619685082002592501625541885832203441038100987654144 \times 10^{-18} \text{ €}$
 $4.66762848255646957042619685082002592501625541885832203441038100987654144 \times 10^{-18} \text{ €} \cdot 0.6 = 2.800577089533881742255718110492015555009753251314993220646228605923924864 \times 10^{-18} \text{ €}$
 $2.800577089533881742255718110492015555009753251314993220646228605923924864 \times 10^{-18} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.6803462537203290453534308662952093330058519507889959323877371635543549184 \times 10^{-18} \text{ €}$
 $1.6803462537203290453534308662952093330058519507889959323877371635543549184 \times 10^{-18} \text{ €} \cdot 0.6 = 1.00820775223219742721205851977712559980351117047339755943264229813261295104 \times 10^{-18} \text{ €}$
 $1.00820775223219742721205851977712559980351117047339755943264229813261295104 \times 10^{-18} \text{ €} \cdot 0.6 = 6.04924651339318456327235111866275359882106702284038533659585378879567770624 \times 10^{-19} \text{ €}$
 $6.04924651339318456327235111866275359882106702284038533659585378879567770624 \times 10^{-19} \text{ €} \cdot 0.6 = 3.629547908035910737963410691197652159292640213704231201957512273277406623744 \times 10^{-19} \text{ €}$
 $3.62954790803591073796341069119765215929264021370423120195751227327740$

Trabajo a realizar: Recoger los recibos de pago disponibles y debidamente firmados.
Ordenar y mantener al día.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 5.

Presupuesto: Incluido en el punto 5.

Punto 7.- Nóminas

Trabajo a realizar: Recoger y mantener al día el registro de nóminas por trabajador.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 5.

Presupuesto: Incluido en el punto 5.

Punto 8.- Menores en la explotación

Trabajo a realizar: Comprobar que no se empleen menores, y si hay niños miembros de la familia de la administración de la finca (agricultor), comprobar que estos no realizan trabajos con riesgo para su salud y seguridad.

Por otro lado, hay que cotejar en el registro de trabajadores de la explotación, las fechas de nacimiento para determinar la no presencia de menores de 15 años trabajando en la explotación.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 1.

Presupuesto: Incluido en el punto 1.

Punto 9.- Escolarización

Trabajo a realizar: En caso de que vivan niños en la explotación, se ha de constatar que se asegura su escolarización.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 1.

Presupuesto: Incluido en el punto 1.

Punto 10.- Registro Horario

Trabajo a realizar: Tanto trabajadores como agricultores han de comunicar los días trabajados. Una vez comprobado que ambos coinciden, se procede a rellenar el registro de horas trabajadas por día.

Tiempo dedicación: 30 minutos por explotación/mes

$$0.5 \frac{\text{€}}{\text{hora}} \times 400 \text{ horas} = 200 \text{ €} \cong 5 \text{ €} \times 40 \text{ €} \cong 200 \text{ €}$$

$$\cong 2 \text{ €} \times 60\% = 1.2 \text{ €}$$

Presupuesto: $2 \frac{1000}{12} \times 0.6 = 14.400\text{€}$

Punto 11.- Horario de trabajo

Trabajo a realizar: Comprobar que las horas trabajadas, descansos y horas extraordinarias se realizan según lo dispuesto en el Convenio del Campo de la provincia de Almería.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 10.

Presupuesto: Incluido en el punto 10.

Punto 12.- Evaluación del Sistema de Gestión de Calidad

Trabajo a realizar: Revisión del sistema de auditorías internas, procedimiento de reclamaciones y manual de calidad, para implementar GRASP adecuadamente en el Sistema de Calidad de la empresa y, por tanto, en el grupo de productores, garantizando así que el personal clave conoce y se implica en la norma.

Tiempo de dedicación: 1 hora por explotación.

$$1 \frac{400}{12} = 400 \div 12 \cong 10$$

$$\cong 3 \frac{80}{100} = 80\%$$

Presupuesto: 3 1000 $\frac{\text{€}}{100}$ 12 0.8 = 28.800€

Punto 13.-Beneficios Sociales que ofrece el empresario al trabajador

Trabajo a realizar: Documentar incentivos, pagos de bonificaciones, regalos, donaciones, apoyo, anticipos, formación no obligatoria, mejora del ambiente, etc.

Tiempo de dedicación: Incluido en el punto 12.

Presupuesto: Incluido en el punto 12.

Auditoría Externa

Auditoria de evaluación externa del Módulo GRASP para 30 agricultores por parte del organismo de certificación.

Presupuesto: 2.378€/año

En resumen, el coste anual estimado de la implantación del Módulo GRASP de GLOBALG.A.P. se muestra detallado en la siguiente tabla:

Tabla 2: Coste anual implementación GRASP

Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 1-2-3-8-9	76.800 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 4	1.000 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 5-6-7	14.400 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 10-11	14.400 €
Punto de control y Criterio de Cumplimiento nº 12-13	28.800 €
Auditoría Externa Módulo GRASP	2.378€
Total coste 400 explotaciones de cultivo:	137.778 €/año
Total coste por explotación de cultivo:	344,5 €/año

Es importante destacar que la implantación del Módulo GRASP supone un beneficio económico nulo o muy bajo a la empresa ya que, como se ha comentado anteriormente, es una petición directa del cliente para aumentar su nivel de satisfacción con el producto, pero que sólo se traduce en un gasto considerable para la empresa.

D.2. SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Como en el apartado anterior, la evaluación económica relativa a este punto no incluye el coste que, derivado de la experiencia piloto inicial, supone la adquisición de conocimientos y optimización de las herramientas empleadas para llevar a cabo la implementación, ya que se trata de una acción única y puntual que no se verá repetida en el cómputo anual del coste. Entre estas tareas destacamos la creación de una base de datos y de un panel de control inicial que permite un acceso rápido y sencillo a las tablas de introducción de datos, lo que supone evitar tareas repetitivas y reiteradas además de reducir el tiempo dedicado a la realización de los registros del Módulo GRASP. Así, el sistema procesa los datos introducidos, genera los cálculos y los presenta automáticamente en el formato de registro establecido.

La evaluación económica de la mejora de la Gestión Documental se establece en dos puntos según se muestra a continuación.

Punto 1.- Introducción de datos

Trabajo a realizar: Alta de datos (trabajadores, agricultores, días trabajados, etc.) en base de datos para la realización de registros del Módulo GRASP.

Tiempo dedicado: 5 minutos explotación/mes

**Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features**

$$5 \frac{7}{9} \times 400 = 2000 \approx 5 \text{ million}$$
$$\approx 1 \text{ billion } 20\%$$

Presupuesto:

$$1 \text{ €} \cdot \frac{1000 \text{ €}}{2 \text{ €} - 1 \text{ €}} \cdot 12 \cdot 0,2 = 2400 \text{ €}$$

Punto 2.- Gestión documental

Trabajo a realizar: Aprovechando la existencia de un programa de gestión documental de software libre (*Alfresco*) ya instalado en la empresa y del sistema de escaneado habilitado para tal efecto, se pretende digitalizar (escaneado + OCR) todos los documentos relevantes del módulo GRASP (contratos, nóminas, jornadas reales, documentos de pago, etc.) y archivarlos en la carpeta habilitada como GRASP del *Sistema Alfresco*.

Tiempo dedicación: 2 minutos agricultor/mes.

[illegible]

Presupuesto:

$$1 \frac{1000€}{12 \times 0,1} = 1200€$$

En la siguiente tabla resumen, se muestra el coste anual estimado para la implantación de la Mejora del Sistema Documental de la Gestión de GRASP de GLOBALG.A.P.:

Tabla 3: Coste anual implantación sistema gestión documental

Punto Sistema Documental 1	2.400 €
Punto Sistema Documental 2	1.200 €

Total coste 400 explotaciones de cultivo: 3.600,00 €/año

Total coste por explotación de cultivo: 9,00 €/año

De no haberse realizado esta mejora del sistema de gestión documental, el tiempo empleado en cada apartado se eleva de forma considerable, sobre todo aquellos que requieren la elaboración manual de los registros. Un ejemplo de ello corresponde al punto 10 (elaboración manual del registro horario) donde se estima de 30 a 40 minutos por empleado. Según esto, para una explotación media de 2 a 3 trabajadores/ explotación el coste de la realización manual de los registros sería:

$$1 \approx 1.33 \frac{1}{1.33} \approx 400 \frac{1}{1.33} = 400 \approx 532 \approx \approx 10 \approx 13 \approx \approx$$

$$\approx 3 \approx 65\% \approx \approx \approx$$

Presupuesto: 3 $\frac{\text{€}}{1000}$ $\frac{1}{1.33} \approx 12 \approx 0.65 = 23.400\text{€}$

Por tanto, se estima un ahorro mínimo de 19.000€ con la introducción de datos en el programa, evitando la elaboración manual de los registros que conforman el Módulo GRASP.

Por otra parte, no se ha considerado el ahorro generado por el 64% de reducción de papel que ha supuesto la implantación del sistema de gestión documental (se trabaja mayoritariamente con documentos digitales) ya que su valor anual es prácticamente despreciable, considerando una media de dos trabajadores por explotación:

Tabla 4: Coste anual del gasto de papel generado por documentación GRASP

	SIN Access/Alfresco	CON Access/Alfresco
Nº folios/trabajador	75	27
Nº folios/explotación (2 trabajad.)	150	54
Nº folios/400 explotaciones	60.000	43.200

Coste anual/Explotación (2 trabajad.)	0,9 €	0,3 €
Coste anual/400 explotaciones*	358,8 €	258,3 €

*Se ha considerado un valor de 2,99 €/500 folios

De forma global, los gastos ocasionados por ambas mejoras en la empresa ascienden a un total de 353,4 euros por explotación y año, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 5: Coste anual total de las mejoras implantadas en la empresa Murgiverde S.C.A.

Implantación Módulo GRASP	137.778,00€
Mejora del Sistema Documental	3.600,00 €

Total coste 400 explotaciones de cultivo:	141.378,0 €
--	--------------------

Total coste por explotación de cultivo:	353,4 €/año
--	--------------------



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
mpresa Murgiverde S.C.A.

INDICE

E.1 EVALUACIÓN AMBIENTAL	81
E.2. EVALUACIÓN SOCIAL.....	85

E.1 EVALUACIÓN AMBIENTAL

El Módulo GRASP no afecta directamente al entorno ambiental de las fincas donde se lleva a cabo su implantación, ni supone una mejora ambiental en las empresas - comercializadoras donde se implanta dicha Norma. Sin embargo, de forma indirecta, se puede implicar a los trabajadores a realizar medidas para que así mejoren el entorno y el medio ambiente, aprovechando las distintas reuniones informativas y formativas que se han de realizar a la hora de la implantación y posteriormente durante las visitas de seguimiento tanto en las fincas como en las empresas comercializadoras.

En cuanto al uso del sistema de gestión documental de Alfresco y el programa de base de datos para la gestión de GRASP, también supone una mejora indirecta sobre el medio ambiente, al apreciarse una considerable reducción de papel al trabajar con documentos digitales y evitar, salvo en caso necesarios, el uso en papel, estimándose una reducción con respecto al sistema de gestión documental tradicional del 64% del papel usado tal y como se detalla en la siguiente tabla.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

Tabla 6: Cuadro resumen del gasto de papel generado por documentación GRASP.

	Nº folios/documento	SIN Access SIN Alfresco	CON Access SIN Alfresco	CON Access CON Alfresco
0.- REGISTRO ENTREGA DOC A TRABAJADOR				
- Cuaderno	1 simple	1	1	1
1.- AUTODECLARACIÓN				
- 1.A- francés - 1.B- rumano	1 doble cara			
- 1.C- arabe - inglés	1 doble cara			
Presentar en:				
- Tablón		2	2	2
- Cuaderno		2	2	
- Trabajador		2	2	2
2.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (RT)				
- 2.a) COMERCIALIZADORA (si <10 trabajadores)	1 doble cara			
- 2.b) EXPLOTACIONES (si >10 trabajadores)	1 doble cara			
Presentar en:				
- Tablón		1	1	1
- Cuaderno		1	1	
3.- RESUMEN DE NORMAS LEGALES				
- Copia del Convenio Colectivo del Campo	8,5 doble cara			
9.- cuadro resumen CC 9.c- CC- inglés	1 doble cara			
9.a- CC- arabe 9.d- CC- rumano	1 doble cara			
9.b- CC- francés 9.e- CC- portugués	1 doble cara			
Presentar en:				
- Cuaderno		12	12	
- Tablón		12	12	12
- trabajador		3	3	3
4.- RECLAMACIONES - RR.03				
- Parte I: - Parte II: 3.- Reclamaciones	1 doble cara			
Presentar en:				
- Tablón		1	1	1
- Cuaderno		1	1	
5.- ACTAS DE REUNIÓN - RR.04				
Presentar en: 4.- Actas de reunión	1 doble cara			
- Tablón (las realizadas según el plan de acciones correctoras)		1	1	1
- Cuaderno (2 veces por año)		1	1	
6.- REGISTRO DE EMPLEADOS - RR.05	1 simple			
Presentar en: 5.- Registros de empleados				
- Cuaderno		1	1	
7.- NO EMPLEO A MENORES				
8.- CONTRATO-DNI-NIE				
- Copia en el cuaderno	1 doble cara/tr.	1	1	
9.- CONTROL DE HORAS - RR.07				
Presentar en: 7.- Control de horas	1 simple/mes			
- Cuaderno	9 simple	9	9	
- Tablón (una en blanco)		1	1	1
10.- HORAS LABORABLES Y DESCANSOS - RR.15	1 simple			
- Calendario laboral y distribución de las horas de trabajo diario				
Presentar en: 15.- Calendario laboral				
- Tablón		1	1	1
11.- RECIBOS DE PAGO - RECIBÍ DE PAGO - N/A				
- Se han de guardar todos los recibos de pago- entrega de salario y ha de ser igual a la cantidad reflejada en la nómina. RECIBIS - SI ADELANTOS				
12.- NÓMINAS	1 simple			
Firmadas, presentar copia en cuaderno.	10 simple	10	10	
13.- ACCESO A LA EDUCACIÓN PRIMARIA				
- SOLO RESIDENTES EN FINCA MENORES DE EDAD				
14.- MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE SOCIAL - RR.14	1 simple			
- Cuaderno 14.- Cuestionario mejora ambiente laboral		1	1	
15.- LISTA DE VERIFICACIÓN	8 doble cara			
- Cuaderno		8	1	1
16.- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA				
- Tablón 10.- Organigrama empresa	1 simple	1	1	1
- Cuaderno		1	1	
17.- INFORMACIÓN BÁSICA PARA EL RT				
17.- Información básica	1 simple			
- Cuaderno		1	1	
TOTAL USO DE FOLIOS		75	68	27



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
mpresa Murgiverde S.C.A.

E.2. EVALUACIÓN SOCIAL

Si se revisa la Guía de Implementación del Módulo GRASP, se indica que “... al implantar los criterios sociales en las explotaciones, se mejora las condiciones de empleo y fortalece los derechos de los trabajadores de la explotación...”, así mismo “... los trabajadores cualificados y motivados son un factor clave para el buen funcionamiento de la explotación, siendo esto muy conveniente para una producción segura y sostenible. De esa forma la administración de la explotación (agricultor-empresa) obtendría una ventaja directa puesto que no sólo mejora el ambiente social en general, sino que también contribuye a reducir los costos de manera significativa (menos accidentes, condiciones y tareas más claras, menos roturas en la maquinaria, etc.), por último, otra ventaja para el agricultor es poder conservar al personal cualificado....”

Con esta idea inicial de los beneficios que se obtienen con la implantación, se pueden analizar dichos beneficios desde dos puntos de vista: beneficios que aprecia el agricultor y beneficios para la empresa.

1. Punto de vista del Agricultor

Hay un punto social importante a destacar, esto es, el dar a conocer la existencia del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Almería, que mejora el conocimiento de los “derechos sociales básicos” por parte del trabajador e implica al agricultor en su correcta

aplicación. Normalmente, los agricultores se desentienden de lo que denominan “papeleo” y se limitan a aceptar lo que las asesorías les indican, desconociendo las particularidades del mismo. Los trabajadores, en muchos casos, desconocían el convenio y muchos de los conceptos que aparecen en la nómina.

Por otro lado, en cuanto a las relaciones sociales propiamente dichas, no se aprecia mejora alguna en las relaciones agricultor- trabajador, trabajador-trabajador. En cierta forma influenciado porque en la mayoría de las fincas la media de trabajadores es menor de 10, por tanto la relación agricultor – trabajador suele ser muy fluida y donde ambas partes llegan a acuerdos bilaterales de forma constante (horarios, mejoras de herramientas, etc.). Esto refleja el buen entendimiento existente entre las partes de forma previa a la implantación del Módulo GRASP.

La valoración en este sentido se obtiene a través del punto 13 o también llamado en la última revisión R1, de recomendación para las Buenas Prácticas sociales del GRASP, donde se valora distintos aspectos según el beneficio social que el empleador ofrece al trabajador, a la familia o a la comunidad y cuya valoración es superior a lo básico exigido por el Módulo GRASP. En nuestro caso, para valorar la situación social o relación agricultor trabajador previa a la implantación de GRASP y mediante una encuesta realizada a los trabajadores de las distintas explotaciones, se aprecian numerosos signos de buen ambiente social (respeto religioso – cultural, gratificaciones, etc.). Por tanto, son numerosas las acciones sociales positivas por parte de los empresarios hacia los trabajadores que ya se daban antes de GRASP y que denotan el buen entendimiento existente entre ambos.

2. Punto de vista de la Empresa:



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

assessment on Social Practice) y mejora del sistema de gestión documental en
empresa Murgiverde S.C.A.

Sin embargo la implantación del Módulo GRASP para la empresa es una forma de fidelizar clientes, es decir, al ser una petición directa del Cliente, la empresa al implantar este Módulo garantiza la permanencia de éste, pues aumenta el nivel de satisfacción del cliente con el producto recibido sin que por ello suponga beneficio económico alguno, más bien un gasto por la implantación al destinar recursos desmesurados para beneficio nulo o muy bajo, que es soportado por la empresa pero que repercute indirectamente en el agricultor (ver apartado C. Evaluación Económica).



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

INDICE

ANEJO: Módulo GRASP de GLOBALGAP	89
1.- Cómo surgió GRASP	89
2.- Qué es GRASP	92
3. GRASP Interpretación para Almería.....	93

ANEJO: Módulo GRASP de GLOBALGAP

1.- Cómo surgió GRASP

En los últimos años se ha aumentado la demanda de información sobre las condiciones laborales existentes en los lugares de producción agrícola, en muchos casos movidos por los distintos escándalos acaecidos en distintos lugares de producción primaria del mundo relativos a la mano de obra utilizada y las condiciones laborales del trabajador, de los que Almería no es ajena.

En este sentido, son varias las noticias surgidas al respecto a lo largo del presente año, que pone en duda toda la estructura comercial y productiva del sector agrícola de la provincia almeriense, y que ha ido desarrollándose desde una estructura de producción familiar con escaso empleo de mano de obra externa la familia, a una estructura empresarial basada en el trabajo con asalariados.



Ilustración 28: The Guardian, Spain's salad slaves (07/02/2011).
<http://www.guardian.co.uk/business/2011/feb/07/spain-salad-growers-slaves-charities>



Ilustración 2: Editorial Esclavos en Europa, de Le Monde Diplomatique en español publicado en julio de 2011 (<http://www.monde-diplomatique.es/?url=editorial/0000856412872168186811102294251000/editorial/?articulo=e12ea20f-b219-4659-a8e5-daff3436763a>).

The Guardian publica íntegramente la carta de protesta remitida por Hortyfruta en defensa del sector hortofrutícola andaluz

03/03/2011

La Organización Interprofesional de Frutas y Hortalizas de Andalucía, HORTYFRUTA, como principal representante del sector hortofrutícola andaluz, remitió el pasado 17 de febrero una carta de protesta al director de The Guardian donde le manifestaba el malestar de todo el sector hortofrutícola andaluz por el reportaje emitido el pasado 7 de febrero en ese medio de comunicación británico. En este reportaje se mostraba, de forma sensacionalista la vida de algunos inmigrantes ilegales que viven en Andalucía.

El periódico británico ha publicado íntegramente la carta de HORTYFRUTA en su web <http://www.guardian.co.uk/business/2011/mar/02/migrant-workers-not-slaves-spain>. Según manifiesta la gerente de HORTYFRUTA, María Jose Pardo, "no se trata de una rectificación, pero sí de un autentico reconocimiento a la Interprofesional andaluza como legítima representante del sector hortofrutícola andaluz ya que nos otorga credibilidad y veracidad al publicar en sus páginas los datos aportados por nosotros, sin quitar ni un punto ni una coma, dando una imagen positiva, avalada con datos, de la agricultura andaluza bajo abrigo. The Guardian nos ha ofrecido la oportunidad de defender la imagen del sector y de que los lectores británicos conozcan la realidad de la inmigración en Andalucía.. podemos considerarlo como un autentico éxito"

Como en otras ocasiones en las que la imagen del sector productor y comercializador de las frutas y hortalizas andaluzas ha sido cuestionada por medios de comunicación, HORTYFRUTA ha reaccionado con celeridad y contundencia para contrarrestar el efecto negativo que estas noticias tienen sobre la agricultura bajo abrigo de Andalucía.

Actualmente, el sector hortofrutícola andaluz está dando trabajo a 110.000 personas de las cuales un tercio son inmigrantes, concretamente 38.500 personas, que desempeñan su actividad laboral tanto en los invernaderos de la costa de Granada y Almería como en las empresas comercializadoras de la zona.

Ilustración 3: Comentario en respuesta a la publicación inicial de The guardian por parte de Hortyfruta.

En relación a los problemas derivados del empleo de la mano obra no reglada que hace frente a condiciones de trabajo adverso en inferioridad de derechos económicos y sociales, diversas cadenas de distribución europeas han estado trabajando aunando esfuerzos para establecer un criterio de evaluación de Responsabilidad Social Corporativa, asegurando así buenas condiciones laborales por medio de la implementación de criterios básicos de buenas prácticas sociales en la producción agrícola a nivel de explotación, con ello se pretende asegurar que cualquier producto agrícola de sus estanterías sea obtenido de acuerdo a los requerimientos laborales internacionales, además de producir de forma segura y saludable para el entorno.

Como las normas sociales existentes son estándares que requieren una evaluación en profundidad, siendo muy costosa su aplicación y no es aplicable ampliamente en zonas con una alta protección social, las grandes empresas distribuidoras impulsaron el proyecto para crear un sistema de evaluación asequible al mercado predominante. Es debido a esta necesidad de control y mejora de las condiciones de trabajo en la producción agrícola, como nació GRASP auspiciada por la iniciativa de tres “Socios promotores” (GOBALG.A.P - *The Global Partnership for Good Agricultural Practice* -, GTZ y Coop Switzerland) entre los años 2005 a 2007. Durante este tiempo se intenta desarrollar un módulo que cubra los criterios sociales básicos aplicables a todo sistema de producción agrícola, independientemente del tamaño de la misma y el lugar de aplicación, y que se auditara conjuntamente con GLOBALGAP para reducir los costes de aplicación. Este Módulo va encaminado a que los productores puedan probar la aplicación de la legislación laboral vigente tanto desde punto de vista nacional como internacional.



Ilustración 5: Empresas participantes en el Proyecto.

Para el desarrollo de las Guías de Implementación acordes a la realidad social de cada zona a evaluar, en este caso Almería, se realizaron varias mesas redondas durante 2006 -2008, participando tanto los promotores de la idea como los proveedores de estos clientes promotores, representantes de los sindicatos de trabajadores del campo, empresas certificadoras y representantes de GlobalGAP.

La aplicación de GRASP requiere de la existencia de una Guía de Implementación nacional o local, según se dé el caso, puesto que los requisitos legales vinculados a los puntos de control difieren según país o incluso provincia. En Almería, se aplica la guía de implementación local basada en el Convenio Colectivo del Campo para la Provincia de Almería y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería nº 181 del 17/09/2007 que está en vigor desde el año 2009.

2.- Qué es GRASP

GRASP es un sistema de gestión social, cuyo nombre es un acrónimo de GLOBALG.A.P Risk Assessment on Social Practices ("Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P en las Prácticas Sociales"). Se trata de un módulo adicional a la Norma o Estándar de referencia de GLOBALGAP, de carácter voluntario, y cuyo resultado no influye en la acreditación del Estándar de Referencia, pues no forma parte de la auditoria normal de GLOBALGAP, aunque se combinen.

Grasp consta de una serie de documentación de referencia para su implementación, tales como:

- Reglamento general: donde se incluye una descripción de los pasos a seguir en la implementación y un acuerdo entre el solicitante, GLOBALGAP y Organismos de Certificación, que ha de ser firmado en el momento de la auditoria. Además, en él se explica que el carácter voluntario de la norma implica evaluarla en función de su nivel de cumplimiento.

- Módulo GRASP, donde, a modo de resumen, se definen los puntos de control y criterios de cumplimiento, y conforma el documento base para la implementación.



- Lista de verificación, usada para auditar GRASP.

- Guía de Implementación GRASP y Guías de Implementación Nacional GRASP, son la base del Módulo GRASP, en ellas se define como abordar cada punto de control y criterio de cumplimiento, con ejemplos y documentos modelos de los registros a emplear.

3. GRASP Interpretación para Almería

A continuación, se adjunta la Guía de Interpretación Local para Almería.